

LEERKRACHT : EEN LUXE JOB ?

Jobevaluatie bij leerkrachten secundair onderwijs

Bart Van Hooreweghe

Projectleiding : Ides Nicaise en Peter van der Hallen

Onderzoek in opdracht van de
Gemeenschapsminister van Onderwijs



CIP Koninklijke Bibliotheek Albert I

Van Hooreweghe, Bart

Leerkracht een luxe job ? : Jobevaluatie bij leerkrachten secundair onderwijs /
Bart Van Hooreweghe - Leuven : Katholieke Universiteit Leuven : Hoger Instituut voor de Arbeid,
1991, 202 p.

ISBN 90-71712-25-7.
D/1991/4718/21.

Copyright (1991) Hoger Instituut voor de Arbeid
E. Van Evenstraat 2E 3000 Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van
druk, fotocopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke
toestemming van de uitgever.

No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means,
without permission in writing from the publisher.

VOORWOORD

Het HIVA kreeg van de Gemeenschapsminister van Onderwijs de opdracht na te gaan hoe de huidige taakinhoud en taakbeleving in het secundair en basisonderwijs moet omschreven worden. Het onderzoek viel uiteen in twee delen : enerzijds een tijdsbestedingsanalyse en anderzijds een jobevaluatie. In dit verslag bespreken we de jobevaluatie bij leerkrachten secundair onderwijs. Over de resultaten met betrekking tot het basisonderwijs en de tijdsbesteding in het secundair onderwijs wordt afzonderlijk gerapporteerd¹.

We danken vooreerst de Gemeenschapsminister van Onderwijs, de Heer Coens, voor het gestelde vertrouwen. Doch, tal van diverse personen en instanties hebben aan deze studie hun medewerking verleend. We danken in de eerste plaats de vele instellingshoofden en leerkrachten, die deelgenomen hebben aan de proefenquête en het uiteindelijke onderzoek. Onze dank gaat eveneens uit naar de verantwoordelijken uit koepelorganisaties en vakbonden, die de oorspronkelijke vragenlijst aan een kritische blik onderworpen hebben.

Binnen het HIVA konden we rekenen op de efficiënte medewerking van S. Volders (dactylografie), R. De Wit (grafische vormgeving) en H. De Witte (statistisch advies).

Wij danken tevens de collega's van de Dienst Sociologie binnen het RUCA, m.n. Mevr. I. Blondeel en Prof. E. Henderickx.

Samen met het RUCA is het HIVA momenteel betrokken in een FKFO project op initiatief van de Minister van Onderwijs omtrent personeelsbeleid in het onderwijs. Dit project beoogt na te gaan hoe en met welke middelen vanaf het lokale schoolniveau een personeelsbeleid kan uitgewerkt worden.

Dankzij goede werkafspraken werd het mogelijk, met het oog op een definitieve eindrapportering van het project over taakinhoud en -beleving, de nodige tijd en ruimte te besteden aan verdere analyse op het verzameld enquêtemateriaal zodat uit dit onderzoeksproject studiemateriaal voor het project over personeelsbeleid kon overgedragen worden. Dankzij

¹ Van Hooreweghe B. en De Wilde C., Onze juf werkt ook na schooltijd. Tijdsbestedingsanalyse in het basisonderwijs.

Van Hooreweghe B., Leerkracht : een luxe job ? Tijdsbestedingsanalyse in het secundair onderwijs.
Cras A., Willen de juf en de meester weg uit het onderwijs ? Jobevaluatie in het basisonderwijs.

dit voorbeeld van goede interuniversitaire samenwerking werd voor beide projecten een belangrijke meerwaarde gecreëerd worden.

P. van der Hallen

INHOUD

Inleiding	1
Hoofdstuk 1 : Verantwoording	
1. Centrale onderzoeksvraag	5
2. Secundaire onderzoeksvragen	5
3. Ontstaan van arbeidsbeleving	6
4. Instrumentarium	6
5. Steekproef	9
6. Respons	9
7. Representativiteit	10
a. Net	11
b. Leeftijd	12
c. Statuut	12
d. Aanstellingsomvang	13
e. Geslacht	13
f. Aanvullende profielgegevens	14
g. Non-responsanalyse	14
h. Besluit	16
8. Statistische verwerking	18
Hoofdstuk 2 : Arbeidsvoorwaarden	
1. Aantrekkelijk of niet ?	23
2. Twee problemen onder de loep	23
a. De uitbetaling van het loon	28
b. Onkostennota's	28
3. De vraag naar vorming	29
	32
Hoofdstuk 3 : Arbeidsomstandigheden	
1. Materieel	33
2. Klassen en klasgrootte	33
3. Verplaatsingen	35
4. Springuren	39
5. Leerplannen	40
6. Job in beweging	40
	44

Hoofdstuk 4 : Arbeidsverhoudingen	49
1. Contactfrequentie	49
2. Globale beoordeling van de arbeidsverhoudingen	51
a. En schoolsfeer	51
b. Belangrijkheid	54
3. Specifieke beoordeling van de arbeidsverhoudingen	59
a. De leerlingen	59
b. De collega's	62
c. De schoolleiding	69
d. De ouders	75
4. Focus op de behoefte aan autonomie en/of inspraak	81

Hoofdstuk 5 : Mogelijke implicaties	91
1. Belasting	91
1.1 Algemene resultaten	91
a. Globaal oordeel	91
b. Subjectieve positionering	91
c. Gespreide belasting	92
d. Specifieke belasting	94
1.2 Verschillen in functie van enkele objectieve kenmerken	98
a. Globaal oordeel	98
b. Subjectieve positionering	99
c. Specifieke belasting	100
1.3 Inbreng van subjectieve kenmerken	103
2. Het boeiend karakter van de job	113
2.1 Algemene resultaten	113
2.2 Verschillen in functie van objectieve kenmerken	115
2.3 Inbreng van subjectieve kenmerken	119
3. Ziekte	129
a. Algemene resultaten	129
b. Enkele verschillen in functie van objectieve kenmerken	130
c. Verschillen in functie van enkele subjectieve kenmerken	132
4. Een andere job ?	135

Besluit	141
1. Algemene resultaten	142
1.1 Arbeidsvoorwaarden	142
1.2 Arbeidsomstandigheden	143
1.3 Arbeidsverhoudingen	143
1.4 Enkele symptomen van een mogelijke malaise	144
a. belasting	144
b. het boeiend vinden van de job	144
c. ziekte	145
d. op zoek naar ander werk	145

2.	Verschillen tussen leerkrachten	145
2.1	Onderwijsvorm	146
2.2	Vakkengroep	147
2.3	Graad en functie	147
2.4	Geslacht	147
2.5	Leeftijd	148
2.6	Statuut	148
2.7	Aanstellingsomvang	149
3.	Enkele verbanden	149
3.1	Met de belastingservaring	149
3.2	Met het boeiend vinden van de job	149
3.3	Met psycho-somatische klachten	150
3.4	Met het uitkijken naar ander werk	150
4.	Ter discussie	150

Bijlagen

153

INLEIDING

Het gaat niet goed met ons onderwijs. Indien je op de geruchtenstroom afgaat heerst er onder het personeel één en al ontevredenheid. Dat het niet enkel om geruchten gaat bewezen echter eveneens enkele acties in het voorbije schooljaar. Indien je naar de oorsprong van de onvrede polst, stoot je op een amalgaam van beweegredenen. Beperken we ons tot het secundair onderwijs, dan kunnen we er voor de vuist weg zo enkele noemen.

Deze onderwijsvorm wordt bijvoorbeeld sedert jaren al geconfronteerd met een aanslepend dispuut over doelstellingen en organisatie: wordt het type I, II of de zogenaamde eenheidsstructuur? Deze opeenvolgende vernieuwingen, en de onzekerheid die ermee gepaard ging, zouden een minder gunstige weerslag hebben op de motivatie van wie van dicht of van ver bij dit onderwijsgebeuren betrokken is.

Twee van de fundamentele oorzaken van de huidige 'malaise' moeten echter gesitueerd worden in omgevingsvariabelen, die een belangrijke impact hebben op het onderwijssysteem. Allereerst hebben we de demografische factor. De voortschrijdende denataliteit laat zich op vrijwel alle onderwijsniveaus in meerdere of mindere mate voelen onder de vorm van een dalend leerlingenaantal. Deze trend belooft nog enkele jaren door te gaan. Aangezien op het secundair niveau het leerlingenaantal via een leerlingcoëfficiënt bepalend is voor het leerkrachtenaantal, resulteert dit in een - weliswaar sterk tijds-, plaats- en diplomagebonden- overschot aan personeelsleden. Wanneer het dan nog om vastbenoemden gaat, is dit niet enkel een probleem voor de betrokkenen zelf, maar ook voor de betalende overheid.

En zo komen we op de tweede belangrijke factor: de economische. De tachtiger jaren zijn de geschiedenis ingegaan als de crisisjaren, tijdens dewelke door velen met een beschuldigende vinger naar de overheid gewezen werd. De Staat leefde boven zijn stand, zoveel was duidelijk en afslanken was dan ook de boodschap. Alhoewel het nieuwe decennium met een (bescheiden) economisch revival gepaard ging, heet het dat de overheid nog steeds de knip op de geldbeugel dient te houden. Als je weet dat bijna het volledige budget van het Ministerie van Onderwijs naar lonen gaat, dan is het niet meer dan normaal dat precies deze kostenfactor door de verantwoordelijke bewindsvoerders met de nodige interesse opgevolgd wordt.

Het samenspel van deze twee factoren blijkt echter heel wat onrust te veroorzaken bij het lerarenkorps. Een vaste aanstelling wordt onzeker. Heel wat jongeren kiezen dan ook eieren voor hun geld en vertrekken na enkele jaren interim's al dan niet resoluut, maar bijna steeds definitief, naar de particuliere sector, het 'Beloofde Land'. Maar ook de vastbenoemden zouden niet meer zo gelukkig rondlopen. Boven hun hoofden hangt de mogelijkheid van de ter beschikking stelling en de daarop meestal volgende banvloek van de reïfectatie. En zelfs wie niet tegen dit zwaard van Damocles dient aan te kijken zou redenen tot ontevredenheid hebben. Heeft buurman niet net zijn nagelnieuwe firmawagen voor de deur gereden om samen met vrouw en kinderen zijn promotie te vieren met een gezellig etentje en aansluitende toneelvoorstelling, natuurlijk gesponsord door het bedrijf via maaltijd- en cultuurcheques? In het vakjargon heet het dat de externe harmonie bij de loonvorming zoek is, althans in de ogen van het personeel.

Overigens, vertel deze leraar niet dat zijn buurman misschien wel een job heeft, die wat meer stress met zich meebrengt. Want dan krijg je haarfijn uitgelegd op hoeveel verschillende manieren de leerlingen je heden ten dage het bloed van onder de nagels halen. Leerlingen zijn immers niet meer wat ze geweest zijn. Gezag, orde en tucht, nog steeds algemeen aanvaarde basisvereisten voor een goed leerproces, daar moet je voor werken. Het is slechts weinigen zomaar gegeven. Ook de motivatie van vele pupillen zou te wensen overlaten. Zelfs de ouders zouden door sommige leerkrachten niet meer in het hart gedragen worden. Immers, vele vaders en moeders hebben minder tijd dan vroeger om zich voor de opvoeding van hun kinderen in te zetten. De leraar kan bij problemen dan ook niet zonder meer op het ouderlijk gezag terugvallen. Anderzijds zijn deze ouders zich veel kritischer en mondiger gaan opstellen. De schooldrempel vormt voor hen al lang geen te nemen hindernis meer. Bij problemen kiezen ze sneller dan vroeger het geval was partij voor hun kind én gaan ze dit de leerkracht vertellen. Deze kan zich niet meer zo gemakkelijk achter zijn deskundigheid verschuilen om bij een meningsverschil over de aanpak van een leerling het gelijk aan zijn kant te krijgen. Zeker niet bij de directie, want die is door de angst om leerlingen te verliezen zeer gevoelig geworden voor de verzuchtingen van ouders. Ouders streven er recent naar om ook op formele basis meer aan het onderwijsgebeuren te kunnen participeren. De in het gemeenschapsonderwijs voorziene schoolraden bieden hiertoe alvast mogelijkheden. Deze gewijzigde mentaliteit bij ouders

en leerlingen kunnen we samen met de discussie rond de onderwijsvorm bij de socio-culturele omgevingsvariabelen situeren.

Deze eerder ruwe beschrijving van wat er zoal heet mis te gaan in het onderwijs willen we afronden door nog een element aan de samenhang tussen het economisch en onderwijsstelsel toe te voegen. Het spanningsveld tussen arbeidsmarkt en het onderwijsveld heeft steeds aanleiding gegeven tot soms passionele discussies. De recente economische crisis heeft dit niet veranderd, wel integendeel. De roep vanuit het bedrijfsleven om degelijk gekwalificeerden valt niet in dovemansoren. Het onderwijs wil zich wel degelijk de nodige inspanningen getroosten om blijvend in een vorming mét kwaliteitslabel te voorzien, maar kijkt tegen de beperktheid van zijn werkingsmiddelen aan en wordt geconfronteerd met, ja opnieuw, de veelbesproken 'malaise' onder het personeel.

Het hier voorliggende rapport dient tegen deze achtergrond gesitueerd te worden. Bovenstaande schets is immers hoofdzakelijk gebaseerd op wat 'in de wandelgangen' verteld wordt. De vraag stelt zich of dit beeld ook strookt met de realiteit op het veld?

HOOFDSTUK 1

VERANTWOORDING

1. CENTRALE ONDERZOEKSVRAAG

De centrale onderzoeksvraag kan vrij beknopt als volgt omschreven worden : hoe ervaart de gemiddelde leerkracht uit het Nederlandstalig secundair onderwijs in Vlaanderen anno 1990 zijn of haar beroep.

Deze vage omschrijving vergt verdere explicitering. Welke aspecten worden in onze bevraging en rapportering betrokken ? We maken een onderscheid tussen de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen.

In de verdere rapportering hebben we het eerst en vooral over de appreciatie van *arbeidsvoorwaarden* zoals het salaris, de promotiemogelijkheden, de vrije tijd, enz. We bekijken twee problemen wat van naderbij, nl. de uitbetaling van het loon en de onkostennota's. Tenslotte hebben we het nog even over de vraag naar professionele vorming.

Vervolgens komen de *arbeidsomstandigheden* aan bod. We behandelen achtereenvolgens de materiële omstandigheden, de klassen en de klasgroottes, de verplaatsingen, de springuren, de leerplannen en de inhoudelijke stabiliteit van de job.

In een volgend hoofdstuk nemen we de *arbeidsverhoudingen* onder de loep. Hoe frequent, globaal uitgedrukt, hebben leerkrachten contact met collega's, directie, leerlingen, ouders, inspectie en andere onderwijsbetrokkenen ? Hoe worden deze relaties in hun totaliteit en met betrekking tot bepaalde deelaspecten beoordeeld ? Welke samenhang bestaat er tussen de appreciatie van deze relaties en de waardering van de schoolseer ? Hoe belangrijk vinden leerkrachten een vlotte omgang met deze personen en instanties met het oog op een goede uitoefening van hun beroep ? Ter afronding gaan we even in op het leerkrachtenstreven naar autonomie en/of inspraak met betrekking tot bepaalde materies.

In een laatste hoofdstuk staan we stil bij enkele mogelijke implicaties : de belastingsvering, de aantrekkelijkheid van het beroep, ziekte en het zoeken naar een andere job.

2. SECUNDAIRE ONDERZOEKSVRAGEN

De steekproef is in de eerste plaats gericht op het weergeven van de mening van een gemiddelde leerkracht. Toch hebben we een aantal (relatief eenvoudige) bijkomende analyses uitgevoerd, waarbij telkens een aantal subgroepen met elkaar vergeleken worden. We gingen zo na of de jobevaluatie verschillend is naargelang de onderwijsvorm (ASO, BSO, TSO), de vakkengroep (algemene, praktische of technische), de graad (eerste, tweede, derde), het onderwijstype (type I en II), de aanstellingsomvang (voltijds versus deeltijds), het statuut (vast, tijdelijk of beide), de leeftijd en het geslacht.

Met betrekking tot vorm, vakkengroep, graad en type merken we op dat het telkens in feite om meervoudige vergelijkingen gaat. Nemen we als voorbeeld de onderwijsvorm. Welnu, we vergeleken leerkrachten, die in het ASO komen, met leerkrachten, die daar geen opdracht in hebben. Hetzelfde gebeurde voor het TSO en het BSO. In de rapportering slaan we deze stap over en vergelijken we rechtstreeks de antwoorden van leerkrachten die in het ASO staan met deze die in het BSO of TSO komen. De mening van wie bijvoorbeeld in de drie onderwijsvormen een opdracht heeft, wordt dan wel drie maal in rekening gebracht. Deze manier van werken heeft als gevolg dat de gemiddelde scores van de subgroepen wat dichter bij elkaar liggen dan wanneer we de groepen homogener zouden gemaakt hebben door enkel leerkrachten te selecteren, die slechts in één onderwijsvorm staan.

3. ONTSTAAN VAN ARBEIDSBELEVING

Het voorliggend onderzoek is in de eerste plaats descriptief van aard. Een representatieve steekproef leerkrachten wordt hun mening over een aantal jobaspecten gevraagd en deze wordt in zijn algemeenheid weergegeven, zonder dat hierbij uitdrukkelijk naar aan het oordeel onderliggende, verklarende factoren gezocht wordt. Dit doen we enkel in het laatste hoofdstuk waar we het o.a. hebben over taakbelasting en aantrekkelijkheid van het

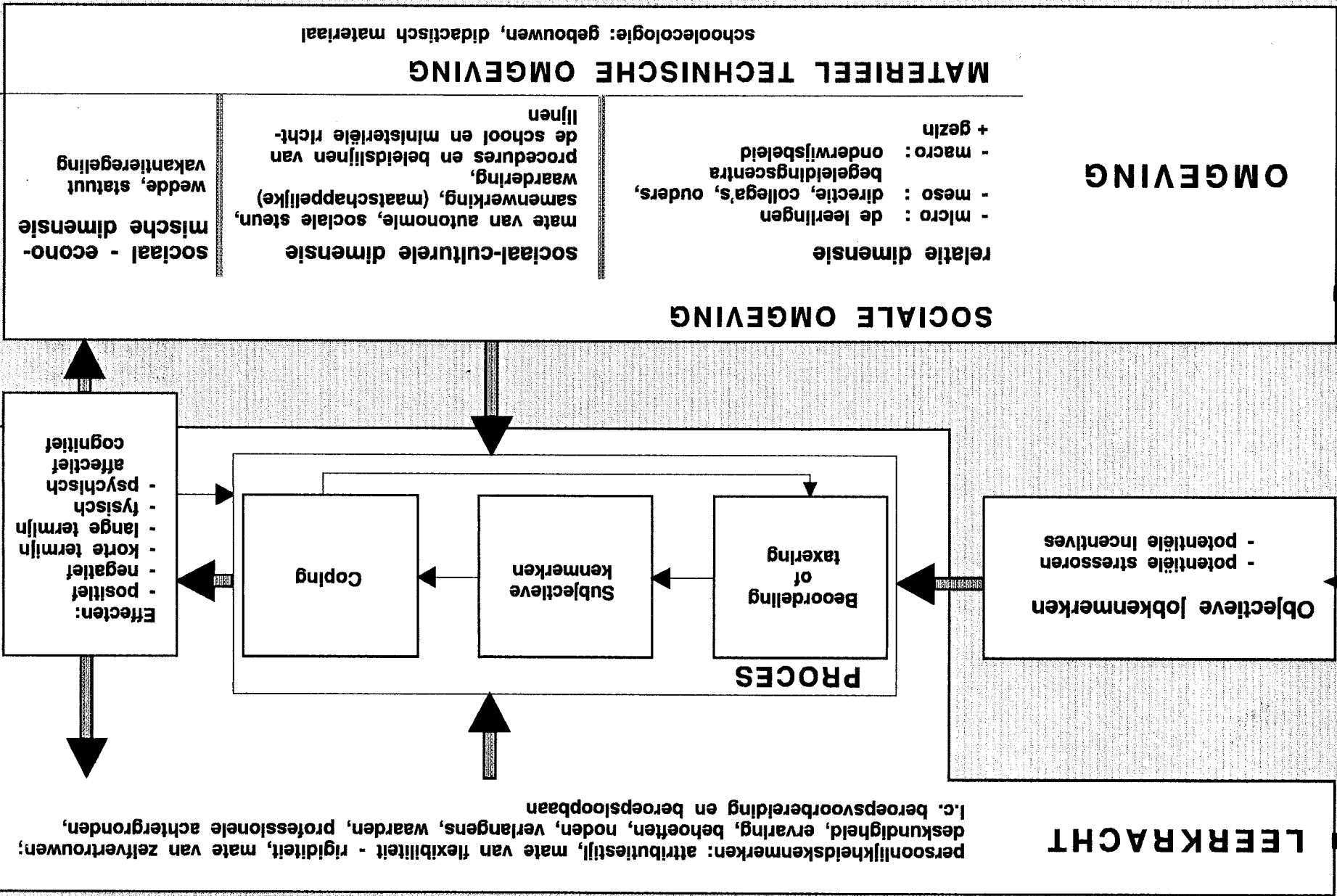
beroep. Toch is het voor een goed begrip van alle onderzoeksbevindingen zinvol om enig idee te hebben van de wijze waarop deze oordeelvorming bij een individuele leerkracht tot stand komt.

De arbeidsbeleving en de veruitwendiging ervan via een gedrag, bijvoorbeeld het op een bepaalde manier beantwoorden van de enquête, is de resultante van de interactie van talrijke factoren, die zowel binnen het individu zelf, als in zijn onmiddellijke en ruimere omgeving te situeren vallen.

We kunnen dit even illustreren met betrekking tot overbelasting. Louter theoretisch kunnen verschillende aspecten aangewezen worden als potentiële stressoren : moeilijke leerlingen, te grote klassen, slechte jobbegeleiding, slechte infrastructuur, spanningen tussen collega's, een mogelijk bezoek van de inspectie, enz. . Ook elementen buiten het schoolgebeuren kunnen meespelen : wie in een echtscheidingsprocedure verwickeld zit, zal niet veel bijkomende problemen op school kunnen verwerken. Ook individugebonden kenmerken spelen mee : wie zijn tijd niet effectief en efficiënt kan benutten, zal veel sneller klagen dat hij teveel werk heeft. Noch individugebonden, noch omgevingsfactoren zullen echter op zich doorslaggevend zijn, maar wel de interactie tussen beide. Leerlingen met leermoeilijkheden zijn op zich niet zonder meer problematisch. Wie over de nodige ervaring en deskundigheid beschikt zal er al veel gemakkelijker mee omgaan. Wie het geen moer kan schelen of deze leerlingen nu wel iets opgestoken hebben van de lessen, zullen misschien zelfs niet als moeilijk percipiëren, zolang ze maar rustig in de schoolbanken blijven zitten.

Bijgevoegd schema geeft een overzicht van het tot stand komen van de arbeidsbeleving. In zijn algemeenheid is het in zoverre relevant dat het een referentiekader biedt om de relativiteit van onderzoek en van acties reeds a priori te onderlijnen : het zich goed voelen in zijn job is de resultante van de interactie van talrijke factoren. Het onder de loep nemen van één variabele en elke vorm van unidimensioneel ingrijpen zullen steeds een beperkt effect ressorteren.

Schema : Analyse model van arbeidsbeleving



4. INSTRUMENTARIUM

De bevraging gebeurde aan de hand van een omvattende schriftelijke enquête bij een representatieve steekproef van leraren. De vragenlijst vindt U in bijlage.

Het opstellen van deze vragenlijst volgde op een beknopt literatuuronderzoek. Met name het Nederlandse OTO-onderzoek o.l.v. D. Van Dongen (IVA Tilburg) werd als inspiratiebron gehanteerd¹.

5. STEEKPROEF

Het steekproefopzet, waarvoor uiteindelijk geopteerd werd, is de aselechte tweestapsteekproef van het type 'cluster sample'². De steekproef gebeurde met andere woorden trapsgewijs. Eerst werden aselekt een aantal scholen gekozen. Vervolgens werden van de geselecteerde scholen alle leerkrachten in de steekproef opgenomen.

Om de steekproef scholen te kunnen trekken diende het vereiste aantal geschat te worden. Dit moest voldoende groot zijn om ondanks een vooropgestelde mogelijke weigering tot medewerking van 35% van de leerkrachten toch nog het beoogde aantal leerkrachten (in casu 1500) te halen. Op basis van de gemiddelde schoolgrootte binnen elk net werd besloten 36 scholen in het onderzoek te betrekken.

Bij een weigering tot medewerking van een volledige school werd een nieuwe school met analoge kenmerken uit de populatie getrokken. Dit gebeurde vijf maal.

Van een serie scholensteekproeven met aselekt begin werd deze gekozen, die de beste representativiteit bood met betrekking tot de variabelen schoolgrootte, onderwijsvorm ("middelbaar" c.q. "technisch"), net en provincie.

¹ Zie bijvoorbeeld : Van Dongen D. et al., Technische gegevens van het lerarenonderzoek OTO. (Leraar tot elke prijs, OTO rapport 7A), IVA, Tilburg, 1988, 202 p.

² Zie voor meer informatie bijvoorbeeld : Van Den Ende H. en Verhoef, *Inductieve statistiek voor gedragswetenschappen*. 1973, Agon Elsevier, Amsterdam/Brussel, p. 292-293.

Deze representativiteit werd op basis van leerlingenaantallen gecontroleerd, omdat de leerkrachtenaantallen voor de beschouwde variabelen niet (onmiddellijk) ter beschikking waren. Dit werd echter niet als problematisch ervaren, aangezien er sedert de invoering van het lesurenpakket een verband bestaat tussen het aantal leerlingen en het aantal leerkrachten door middel van de leerlingencoefficient. Naast leerlingenaantallen werden tevens de scholenaantallen tussen populatie en steekproef vergeleken.

Door alle leerkrachten binnen een school te selecteren rekenden we op een voldoende representatieve variatie voor andere relevante variabelen, zoals anciënniteit, aanstellingsomvang, statuut en vakbevoegdheid. We komen daar later op terug.

6. RESPONS

Van 36 scholen werden de instellingshoofden om medewerking verzocht. Daartoe werden ze na een eerste schriftelijke en telefonische contactname persoonlijk bezocht door een veldmedewerker. Vijf directies weigerden aan het onderzoek deel te nemen. Hun scholen werden door gelijkaardige instellingen vervangen.

Via deze 36 scholen werd het onderzoeksinstrumentarium bij 2.320 leerkrachten verspreid. Het HIVA ontving van 1.400 leerkrachten, al dan niet na een herinneringsschrijven, degelijk ingevulde enquêteformulieren, zodat de respons voor het secundair onderwijs zo'n 60,3% bedraagt. Dit is aanzienlijk lager dan wat voor het basisonderwijs bekomen werd (79%).

De respons verschilt naargelang de netten. Met name het gemeenschapsonderwijs (GO) scoort laag : amper 39,8%. In het officieel gesubsidieerd onderwijs (OGO) bedraagt dit 69,5%, in het vrij gesubsidieerd onderwijs (VGO) 64,4%.

De respons binnen elke school wordt weergegeven in tabel 1.

Tabel 1. Respons binnen de scholen

% respons	Aantal scholen	% scholen
0-10	0	0
11-20	1	3
21-30	4	11
31-40	5	14
41-50	2	6
51-60	3	8
61-70	9	25
71-80	6	17
81-90	4	11
91-100	2	6
Totaal	36	100

7. REPRESENTATIVITEIT

De vraag stelt zich in welke mate de via de steekproef verzamelde gegevens een verantwoord weergave vormen van de werkelijkheid. Alhoewel het een steekproef leerkrachten betreft, hielden we immers bij de (trapsgewijze) steekproefselectie enkel een aantal schoolkenmerken onder controle. Door alle leerkrachten binnen de school te selecteren en de respons, binnen de budgettaire mogelijkheden van het onderzoek, te maximaliseren, rekenden we desalniettemin op een behoorlijke representativiteit. In dit hoofdstuk controleren we in welke mate we daarin geslaagd zijn aan de hand van een vergelijking tussen enkele gekende populatie- en steekproefgegevens. Daarnaast beschrijven we de steekproef wat verder aan de hand van een aantal kenmerken, waarvoor echter geen populatiegegevens beschikbaar zijn. Tenslotte gaan we nog even in op enkele redenen van non-respons.

Tenzij anders vermeld zijn de populatiegegevens in onderstaande tabellen gebaseerd op de personeelsstatistieken uit het Statistisch Jaarboek van het Ministerie van Onderwijs voor het schooljaar '88-'89.

a. Net

In tabel 2 vergelijken we de samenstelling van populatie en steekproef met betrekking tot het net, waartoe de leerkrachten behoren. De steekproef blijkt gekenmerkt te zijn door een ondervertegenwoordiging van het gemeenschapsonderwijs (GO) en een oververtegenwoordiging van het vrij gesubsidieerd onderwijs (VGO).

De leerkrachten uit het GO zijn werkzaam in 8 verschillende scholen. 26 scholen uit het VGO komen in de steekproef voor. Binnen het OGO werkten echter slechts 2 scholen aan het onderzoek mee.

Omwille van de geringere respons binnen het GO, de ondervertegenwoordiging van dit net op het niveau van het aantal leerkrachten, het zeer beperkt aantal scholen binnen het OGO, en tevens omwille van de recente fundamentele veranderingen op beleidsvlak binnen het GO (opstarten ARGO en lokale schoolraden) achten we netvergelijkingen niet opportuun.

Tabel 2. Samenstelling steekproef en populatie, uitgedrukt per net

	GO		OGO		VGO	
	rij %	N	rij %	N	rij %	N
Steekproef (1990)	13,4	182	10,9	148	75,8	1033
Populatie (1989)	21,9	12578	10,6	6078	67,6	38893
						Totaal N
						1363 (*)
						57549

(*) van 37 enquêtes is het net onbekend; we veronderstellen dat deze anoniem gemaakte formulieren gelijkmatig verspreid zijn over de drie netten, zodat de verhoudingen tussen de netten dezelfde blijven

b. Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van de leerkrachten uit onze steekproef bedraagt 39 jaar (N=1390, standaarddeviatie=8,5 jaren). De jongste is er 21, de oudste 61. In tabel 3 vergelijken we de leeftijdsopbouw van steekproef en populatie. We beschikken hierbij enkel over populatiegegevens met betrekking tot de vastbenoemden. De 45-plussers zijn in onze steekproef ondervertegenwoordigd. Omwille van het geringe aantal 60-plussers zal deze leeftijdscategorie in onze vergelijkingen niet gehanteerd worden.

Tabel 3. Leeftijdsopbouw van steekproef en populatie (kolompercentages)

Leeftijd	Steekproef		Populatie (1990) (*) vastbenoemd
	totaal	vastbenoemd	
60-65	0,3	0,3	1,8
55-59	3,3	3,8	8,6
50-54	10,7	12,4	14,4
45-49	15,3	17,4	19,4
40-44	17,7	20,2	19,3
35-39	21,0	23,6	20,8
30-34	18,6	18,6	13,8
25-29	10,1	3,6	1,9
20-24	2,9	0,1	-

(*) Bron : Rekencentrum Ministerie van Onderwijs

c. Statuut

Uit tabel 4 kunnen we afleiden dat in de steekproef de vastbenoemden ondervertegenwoordigd zijn. Van de (geheel of gedeeltelijk) tijdelijk aangestelden valt tevens te vermelden dat ruim één op drie (37%) niet, ook niet gedeeltelijk, in een openstaande betrekking staat.

Tabel 4. Samenstelling steekproef en populatie, uitgedrukt volgens statuut (*)

	Steekproef		Populatie	
	N	%	N	%
vastbenoemd tijdelijk	1215	83,7	50549	89,7
	237	16,3	5781	10,3

(*) 55 leerkrachten zijn deels benoemd, deels tijdelijk aangesteld en werden bij beide categorieën bijgeteld om een vergelijking met de gepubliceerde populatiegegevens mogelijk te maken

d. Aanstellingsomvang

De deeltijds werkenden komen in de steekproef verhoudingsgewijs in geringere mate voor (tabel 5).

Ter aanvulling vermelden we dat 5,2% van de mannelijke leerkrachten uit onze steekproef geen volledige aanstelling heeft. Bij de vrouwen gaat het om 37%. Een ruime meerderheid van de parttimers zijn vrouwen : 88%.

Van de deeltijds werkenden heeft 8,6% minder dan een halve betrekking. Ongeveer één op drie (30%) verkiest een fulltime job.

Tabel 5. Samenstelling steekproef en populatie in functie van aanstellingsomvang

	Steekproef		Populatie	
	N	%	N	%
voltijds deeltijds	1053	77,1	38625	70,3
	313	22,9	16725	29,7

e. Geslacht

Mannelijke leerkrachten zijn in de steekproef ondervertegenwoordigd (tabel 6).

Tabel 6. Samenstelling steekproef en populatie in functie van geslacht

	Steekproef		Populatie	
	N	%	N	%
man vrouw	631	45,4	28555	50,7
	759	54,6	27775	49,3

f. Aanvullende profielgegevens

Voor de volgende kenmerken beschikken we niet over populatiecijfers ter vergelijking. Ze vervolledigen echter onze kijk op de steekproefsamenstelling.

42,5% van de leerkrachten (N=595) geeft (o.a.) in de eerste graad les. In de tweede graad staat 67% (N=941), in de derde graad 56% (N=782). Ruim één op drie leerkrachten (39%) komt slechts in één graad. Een meerderheid (52%) geeft les in twee graden. De overigen (9%) hebben een opdracht in alle drie de graden.

Tabel 7 laat zien in welke leerjaren de lessen gegeven worden. Gemiddeld geeft een leerkracht in 2,8 verschillende leerjaren les. 10% komt slechts met één leerjaar in contact, 31% met twee, 36% met drie, 15% met vier, 5% met vijf, 2% met zes en 1% met zeven.

Tabel 7. Aantal leerkrachten dat in een bepaald leerjaar staat

	N	%
eerste	436	31,1
tweede	498	35,6
derde	593	42,4
vierde	722	51,6
vijfde	732	52,3
zesde	680	48,6
zevende	149	10,6

61% van het lerarenkorps (N=854) heeft een volledige of gedeeltelijke opdracht in het ASO. In het BSO komt 41,4% (N=579), in het TSO 43,8% (N=613). Er komen geen scholen, die kunstsecundair onderwijs inrichten, in de steekproef voor. Niettemin geeft een beperkt (en verwaarloosbaar) aantal leerkrachten ook in deze onderwijsvorm les, nl. 1,1% (N=15).

In het secundair onderwijs worden vier soorten vakkengroepen onderscheiden : algemene, technische, praktische en kunstvakken. Ruim drie op vier respondenten (77,1%, N=1080) geeft algemene vakken. Eén op vijf noemt zich titularis van praktische vakken (19,9%, N=279). Eén op vier geeft technische vakken (25,6%, N=358). Kunstvakken rekent slechts 2% van de bevroagden (N=28) tot zijn opdracht. De vakken van de meeste leerkrachten ressorteren slechts onder één vakkengroep. Dit is voor 78% van de respondenten het geval. 20% is verantwoordelijk voor vakken, die thuishoren onder twee verschillende vakkengroepen. De overigen (2%) geven lessen, die geclassificeerd worden onder drie vakkengroepen.

Gedurende het schooljaar '89-'90 werd in het eerste jaar het eenheidstype van kracht. De hogere leerjaren werden ofwel volgens het type I, ofwel volgens het type II georganiseerd. In onze steekproef staat 3,6% van de leerkrachten (N=87) enkel in het eerste jaar, en dus in dit eenheidstype. Een meerderheid (57,5%, N=765) heeft een opdracht in het type I.

42,5% van de bevroegden (N=565) geeft les in het type II. Slechts een beperkt aantal leerkrachten staat in beide onderwijstypes (4%).

13% is ter beschikking gesteld (N=184). Bij de meesten ervan (N=170) is dit omwille van ontstentenis van betrekking. Ongeveer één op vier (24%, N=44)) is volledig ter beschikking gesteld.

52 leerkrachten zijn voor hun volledige betrekking gereffecteerd. Zij maken 4,3% van de (geheel of gedeeltelijk) vastbenoemden uit. 146 leerkrachten, 12% van de vastbenoemden, werden voor een gedeelte van hun opdracht gereffecteerd.

18,6% van de respondenten is alleenstaand (N=259). 80,2% blijft samenwonend of gehuwd te zijn (N=1115). De overigen (1,2%, N=17) zijn kloosterlingen of priesters.

g. Non-responsanalyse

Diegenen, die hun enquêteformulier niet binnen een redelijke termijn teruggestuurd hadden, kregen een herinneringsschrijven. Daarin werd gevraagd alsnog aan het onderzoek deel te nemen. Indien men dit niet wenste of kon, werd gevraagd toch nog een zeer beperkte vragenlijst (twee pagina's) ingevuld te retourneren. Daarin werd naar de reden van non-respons gepeild, werden enkele profielgegevens bevroegd en enkele vragen uit de eigenlijke enquête hernomen.

Zo'n 685 leerkrachten kregen dit herinneringsschrijven. Hoeveel leerkrachten er gevolg aan gaven door de oorspronkelijke vragenlijst alsnog ingevuld terug te zenden, weten we niet. Wel ontvingen we 211 non-respons formulieren. Dit betekent t.o.v. de oorspronkelijke steekproef een bijkomende reactie van 9% van de bevroegden, en t.o.v. het aantal verzonden herinneringsbrieven een reactie van 31%.

De vermelde redenen voor het niet invullen van de oorspronkelijke vragenlijst worden in tabel 8 weergegeven. Een meerderheid (56%) stipte verschillende motieven aan (nl. 30% twee, 15% drie, 8% vier, 2% vijf, 1% zes). De verontschuldiging, die het frekwentst voorkwam, was dat men het te druk had. Dit wordt overigens bevestigd door de vraag of men zich als leraar zwaar belast voelt. Daar antwoordden deze leerkrachten negatiever op dan de leerkrachten, die wel aan het onderzoek deelnamen (tabel 9).

Van ruim 30% van de leraren blijven we elke informatie missen. De non-respons analyse kende zelf slechts een respons van 31% . Het is dan ook niet mogelijk de vaststellingen van deze laatste zonder meer te veralgemenen naar de volledige groep leraren, die hun medewerking weigerden. We vermoeden bijvoorbeeld dat de minder gemotiveerde leraren, die zich tot de minimale jobvereisten beperken, gezien de inspanningen, die voor het onderzoek gevraagd werden, niet door ons bereikt werden, ook niet via de non-responsanalyse.

Tabel 8. Redenen voor niet-deelname

	N	% Redenen (N=408)	% Personen (N=211)
1. te druk door beroepsbezigheid	80	19,6	37,9
2. twijfels over de goede bedoelingen van de opdrachtgever (de gemeenschapsminister)	61	15	28,9
3. "andere" redenen	60	14,7	28,4
4. twijfels over de anonimiteit	56	13,7	26,5
5. te druk door niet-beroepsgebonden beslomeringen (gezin, verenigingsleven, ...)	53	13	25,1
6. niet overtuigd van de zinvolheid	52	12,7	24,6
7. te ingewikkelde vragenlijst	33	8,1	15,6
8. heeft geen problemen	9	2,2	4,3
9. heeft geen interesse	3	0,7	1,4
10. twijfels over de ernst van de onderzoeksinstelling (het HIVA)	1	0,2	0,5
Totaal	408	100	100

Tabel 9. Belastingervaring bij deelname en niet-deelname

	niet deelname N	%	deelname %
als het zo doorgaat, ga ik er onder door	25	12,4	6,2
ik voel me zwaar belast, maar kan het aan	66	32,8	29,8
ik voel me soms zwaar belast	68	33,8	40,8
overbelasting door mijn werk komt niet zo vaak voor	22	10,9	12,7
ik ervaar mijn werk niet als zwaar belastend	20	10,0	10,6
Totaal	201	100	100

h. Besluit

We besluiten dat de representativiteit behoorlijk is. We onderstrepen hierbij dat een respons van 60% voor dit type van onderzoek als goed kan omschreven worden. Toch moet bij de interpretatie van de resultaten rekening gehouden worden met de geringere vertegenwoordiging in de uiteindelijke steekproef van het gemeenschapsonderwijs, de oudere leerkrachten (vastbenoemde 45-plussers), de vastbenoemden, de deeltijds werkenden en de mannelijke personeelsleden. Tevens zijn er aanwijzingen dat enkele leerkrachten, die het te druk hadden, van deelname afgezien hebben.

8. STATISTISCHE VERWERKING

In functie van de secundaire onderzoeksvragen maken we gebruik van statistische technieken om uit te maken of een gevonden verschil al dan niet aan toeval toegeschreven moet worden. De twee in ons onderzoek meest gehanteerde technieken zijn de χ^2 -toets en een vorm van variantie-analyse.

De χ^2 -toets hanteren we bij variabelen, waarvan de waarden onvoldoende of geen rangordening vertonen (bijvoorbeeld ja/nee antwoorden). Nemen we als voorbeeld de vraag of er naar ander werk uitgekeken wordt. Bestaat er een verband tussen het antwoord op deze vraag (in casu ja of nee) en het geslacht? Indien er absoluut geen samenhang is, dan moeten we de steekproefverhouding tussen mannen en vrouwen terugvinden, zowel bij de ja-antwoorden als bij de nee-antwoorden. Stel dat de steekproef 60% vrouwen telt. Indien de ja-groep eveneens 60% vrouwen telt (net zoals de nee-groep), dan hangt geslacht niet samen met het zoeken naar ander werk. Er is van een perfecte samenhang sprake als bijvoorbeeld de ja-groep voor 100% uit vrouwen bestaat en de nee-groep voor 100% uit mannen.

Wanneer we nu bij de ja-groep 50% vrouwen tellen (en 50% mannen), dan stelt zich de vraag of dit verschil met de steekproefverhouding (60% versus 40%) aan toeval te wijten is

of niet. Deze mogelijkheid kan nooit volledig uitgesloten worden³. De statistische toetsing houdt nu net in dat de waarschijnlijkheid dat dit zo is, in een cijfer uitgedrukt wordt (rekening houdende met o.a. de grootte van de steekproef, de verscheidenheid in de antwoorden, enz.).

We spreken over statistisch significante en niet significante verschillen. Indien de toetsing aantoont dat de waarschijnlijkheid dat een gevonden verschil aan toeval te wijten is, méér dan 5% bedraagt, dan wordt de bevinding door ons als 'niet significant' beschouwd. De grenswaarde voor statistische significantie ligt met andere woorden in dit onderzoek op 5%.

Een niet significant verschil dient als niet bewezen geïnterpreteerd te worden. Dit betekent echter niet dat er in werkelijkheid ook geen verschil is, wél dat wij met onze onderzoeksmethode geen onderscheid kunnen aantonen. Omgekeerd, wanneer een verschil (bijvoorbeeld tussen voltijdsers en deeltijdsers) significant is op het 1% niveau dan zijn we, in dit geval, 'voor 99% zeker' dat het om een reëel verschil gaat, niet aan toeval te wijten. Dit houdt echter tevens in dat we bij 100 analoge bevindingen op dit significantieniveau gemiddeld toch één keer een foutieve conclusie zullen trekken.

De tweede techniek, een vorm van variantie-analyse, hanteren we bij variabelen, waarvan de waarden een zekere rangordening vertonen. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer we leerkrachten de schoolsfeer laten beoordelen aan de hand van de antwoordcategorieën 'zeer slecht', 'slecht', 'zus en zo', 'goed', 'uitstekend'. Deze antwoorden worden omgezet in cijfers, hier van 1 tot 5. Op deze waarden wordt de analyse uitgevoerd, alsof het om een continue schaal zou gaan. Enigszins vereenvoudigd uitgedrukt kunnen we stellen dat er nagegaan wordt of de gemiddelde antwoordscores van bepaalde subgroepen, bijvoorbeeld mannen versus vrouwen, daadwerkelijk van elkaar verschillen. Ook deze toetsing levert dus als resultaat een indicatie van de waarschijnlijkheid, uitgedrukt per variabele, dat er van een verschil sprake is, dat niet aan toeval kan toegeschreven worden.

³ Vergelijken we even met het opwerpen van een muntstuk. De kans op het gooien van kruis of munt is telkens 1 op 2. Het hangt van het toeval af. Toch kan het voorkomen dat bij 20 beurten 13 maal kruis geteld wordt en slechts 7 maal munt, zelfs dat er 20 keren kruis gegooid wordt. De waarschijnlijkheid dat dit laatste voorkomt is echter zeer gering, maar kan niettemin toch niet uitgesloten worden.

De kracht van de analyse zit echter hierin dat terzelfdertijd voor de invloed van verschillende leerkrachtenkenmerken kan gecontroleerd worden. Interessant hierbij is dat, indien er een verband vastgesteld wordt tussen een kenmerk en het beantwoorden van een vraag, er mag vanuit gegaan worden dat dit niet te wijten is aan de invloed van andere in de analyse betrokken aspecten.

De analyses worden uitgevoerd met steeds hetzelfde 'model'. Dit geheel van variabelen omvat : het lesgeven in ASO, BSO of TSO, als leerkracht algemeen vormende, technische of praktische vakken, in de eerste, tweede of derde graad, in type I of II. Vervolgens betrekken we eveneens het statuut (vast, tijdelijk, beide), de aanstellingsomvang (voltijds of deeltijds), de leeftijd, en tenslotte het geslacht (man, vrouw).

De analyse geeft niet alleen aan welke kenmerken een samenhang met de antwoorden vertonen, maar tevens hoeveel van de verscheidenheid in antwoorden door het geheel van de variabelen gevat wordt (de door het model verklaarde variantie of R^2).

De analyse werd uitgevoerd door middel van de General Linear Model procedure op SAS software.

Bij de rapportering van de resultaten houden we het telkens bij de belangrijkste (en statistisch significante) bevindingen om de vloed aan cijfermateriaal overzichtelijk te houden. De drie aangegeven niveaus van significantie zijn het 0,1% niveau (toetsingsresultaat ≤ 0.001 , 'sterk significant'), het 1% niveau (toetsingsresultaat ≤ 0.01 , 'significant') en het 5% niveau (toetsingsresultaat ≤ 0.05 , 'matig significant').

Af en toe hanteren we eveneens enkele associatiematen : de Pearson en Spearman correlatiecoëfficiënten en Kendall's tau-b. Deze kengetallen kunnen een waarde aannemen variërend van -1 tot +1. Hoe groter de absolute waarde, hoe groter de samenhang tussen twee variabelen.

Nog drie andere technieken komen in dit rapport aan bod, resp. regressie-, logit- en factoranalyse. Regressie- en logitanalyses zijn analoog aan variantie-analyses. De samenhang wordt nagegaan tussen enerzijds een geheel van leerkrachtenkenmerken en anderzijds het antwoord op een bepaalde vraag. De keuze van de techniek heeft te maken met het type antwoorden, waarop de analyse betrekking heeft (ja/nee, continue variabele zoals aantal

ziektedagen, enz). Net als bij variantie-analyse wordt terzelfdertijd voor de invloed van verschillende kenmerken gecontroleerd, onafhankelijk van elkaar. Als resultaat krijgen we eveneens een aanduiding van de 'kracht' van het model en van de significantieniveaus van de afzonderlijke variabelen.

Factoranalyse is een techniek van een andere orde. De antwoorden op een reeks vragen worden onderling vergeleken op zoek naar onderliggende factoren, die de verscheidenheid in antwoorden op meerdere van die vragen bepalen. Factoranalyse wordt hier gebruikt om na te gaan welke vragen uit de vragenlijst in feite (tot op zekere hoogte) hetzelfde meten.

84,4% van de bevroegden bevestigt reeds een bijkomende vorming genoten te hebben. Van deze leerkrachten vond 29,2% dit niet of nauwelijks belastend voor hun taak als leerkracht. De helft (52,1%) ervaarde het toch als 'enigszins' belastend. 18,7% is van oordeel dat het volgen van de nascholingscursussen 'in sterke mate' belastend was (vraag 39e, N=1400).

Op het ogenblik van de enquëtering volgde één op vijf leerkrachten (19,4%) een nascholingscursus (vraag 39f, N=1400). Dit cijfer ligt iets hoger bij de leerkrachten praktische en technische vakken (resp. 25,5% en 28,5% versus 17,8% bij de leerkrachten algemene vakken, $\chi^2 = \text{resp. } 0.007, 0.001$ versus 0.001). Dit ligt in het verlengde van onze bevinding dat bij de leerkrachten technische en praktische vakken de behoefte aan bijkomende vorming sterker aanwezig is. Eenzelfde iets vinden we voor wat betreft de graad waarin lesgegeven wordt : leerkrachten, die in de derde graad komen, hebben niet alleen meer dan anderen behoefte aan nascholing, ze waren op het ogenblik van het onderzoek ook daadwerkelijk meer op het bestaande aanbod ingegaan (22,0% versus 19,6% in de tweede graad en 18,4% in de derde graad, $\chi^2 = \text{resp. } 0.019, 0.768$ en 0.282). We vinden geen leeftijdsonderscheid, ondanks onze vaststelling dat dit er wel is bij het formuleren van de vraag naar bijkomende vorming.

HOOFDSTUK 2

ARBEIDSVOORWAARDEN

1. AANTREKKELIJK OF NIET ?

Aan de leerkrachten werd een lijst met arbeidsvoorwaarden voorgelegd. Gevraagd werd op een vijfpuntenschaal aan te duiden of iets al dan niet als aantrekkelijk ervaren werd (vraag 47). Tabel 10 vat de antwoorden samen. De items werden hierbij op basis van de gemiddelde score geordend van heel aantrekkelijk tot helemaal niet aantrekkelijk. Als voor de meesten attractief komen de vakantieregeling, de vaste uren, de vaste benoeming en het uurrooster uit de bus. De pensioenregeling en de vrije tijd buiten de vakanties krijgen geen overwegend positieve of negatieve beoordeling mee. Wat betreft dit eerste moet dit geen verwondering wekken. Voor de meeste leerkrachten is het pensioen immers nog niet in het verschiet. Ze zijn niet met zo'n lange termijn perspectief werkzaam, zodat hun pensioenregeling op dit ogenblik niet als een uitgesproken voor- of nadeel ervaren wordt. Als niet aantrekkelijke voorwaarden fungeren in de eerste plaats de promotiemogelijkheden, en vervolgens het salaris, het (toenmalige) statuut en de werkzekerheid.

Aan te stippen valt dat slechts 6% van de bevroagde leraren vindt dat zijn job niet goed combineerbaar is met zijn persoonlijk en familiaal leven. 67% beoordeelt deze combineerbaarheid als 'goed', 27% zelfs als 'zeer goed' (vraag 48, N=1389).

Tabel 10. Percentage leerkrachten dat gegeven arbeidsvoorwaarden al dan niet aantrekkelijk vindt

	N	Gemiddelde Score	helemaal niet aantrekkelijk	1	2	3	4	5
1. de vakantieregeling	1383	4,38	0,9	0,9	11,0	33,5	53,8	
2. de mate waarin u op vaste uren kunt werken	1368	3,45	3,9	8,0	41,7	32,2	14,2	
3. het principe van de vaste benoeming	1374	3,32	10,3	12,7	31,9	25,7	19,5	
4. uw uurrooster	1379	3,21	7,9	12,5	41,0	27,7	10,8	
5. de pensioenregeling	1354	3,02	9,7	10,9	53,7	19,2	6,4	
6. de vrije tijd (buiten de vakanties)	1369	2,95	12,7	18,8	39,3	19,4	9,7	
7. de mate van werkzekerheid	1373	2,50	28,6	20,6	28,8	16,0	6,0	
8. het huidige statuut van de leerkracht	1360	2,25	28,9	23,2	42,7	4,7	0,4	
9. het salaris (in verhouding tot de gevraagde prestaties)	1386	1,93	41,8	27,1	27,6	3,1	0,4	
10. de promotiemogelijkheden	1362	1,35	77,5	10,7	11,5	0,4	0	

Zijn er in de appreciatie van de arbeidsvoorwaarden verschillen te bespeuren naargelang vakken-groep, onderwijsvorm, statuut, enz.? Een variantie-analyse op de gemiddelde scores levert een aantal significante verschillen op, die samengevat weergegeven zijn in de tabellen 11 t.e.m. 17.

Zo wordt de aantrekkelijkheid van het salaris, de mate van vaste uren en de promotiemogelijkheden anders ingeschat naargelang de vakken-groep (tabel 12). Leerkrachten algemene vakken blijken kritischer ingesteld te zijn dan leraren technische en praktische vakken. Deze laatste zijn het meest positief.

Mannen zijn in vergelijking met vrouwen minder te spreken over hun salaris en de vakantieregeling. Ze laten zich echter positiever uit over de werkzekerheid en de vrije tijd buiten de vakanties (tabel 13).

Met uitzondering van de vaste benoeming staan voltiids werkende leerkrachten in tegenstelling tot parttimers skeptischer tegenover een aantal zaken, met name het salaris, de vakantieregeling, de vrije tijd buiten de vakanties en het uurrooster (tabel 14).

Een leeftijdseffect merken we slechts bij de beoordeling van twee voorwaarden: enerzijds het principe van de vaste benoeming, anderzijds de werkzekerheid. In beide gevallen neemt de appreciatie toe met de leeftijd (tabel 15).

Vast benoemen blijken voor sommige arbeidsvoorwaarden een afwijkende mening te hebben dan tijdelijk aangestelden. Het statuut, het principe van de vaste benoeming, de werkzekerheid, de vaste uren worden door deze eersten als aantrekkelijker ervaren. De tijdelijken kijken enkel positiever aan tegen de promotiemogelijkheden (tabel 16).

Ook tussen de onderwijsvormen vinden we enige verschillen, met name waar het gaat om het principe van de vaste benoeming, de pensioenregeling, de werkzekerheid en het uurrooster. Gemeenschappelijk hierbij is dat de meest kritische geluiden in het BSO hoorbaar zijn, terwijl binnen het ASO de meest positieve appreciaties geuit worden (tabel 17).

Tabel 11. Significantie van de samenhang tussen bepaalde kenmerken en de appreciatie van arbeidsvoorwaarden

Item	N	R ²	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. vakantieregeling	1383	0,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	C	B	A
2. vaste uren	1368	0,04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	C	-	-
3. vaste benoeming	1374	0,07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	C	B	-
4. uurrooster	1379	0,06	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	C	B	-
5. pensioenregeling	1354	0,03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. vrije tijd (buiten vakanties)	1369	0,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	-
7. werkzekerheid	1373	0,18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	A	A
8. statuut	1360	0,04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	C	-	-
9. salaris	1386	0,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	-
10. promotiemogelijkheden	1362	0,07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	C	-	-
1. ASO			6. Praktisch	7. 1 ^e graad	8. 2 ^e graad	9. 3 ^e graad	10. Type I	11. Type II	12. Statuut	13. Omvang	14. Leeftijd	15. Geslacht					

A=sterk significant (< 0,1%); B=significant (< 1%); C=matig significant (< 5%); R²=verklarde variantie

Tabel 12. Aantrekkelijkheid van arbeidsvoorwaarden, uitgedrukt volgens vakkengroep (gemiddelde scores; 1=helemaal niet aantrekkelijk, 5=heel aantrekkelijk)

	algemene	praktische	technische
salaris	1,89	2,12	1,97
vaste uren	3,43	3,48	3,43
promotie	1,29	1,57	1,43

Tabel 13. Aantrekkelijkheid van arbeidsvoorwaarden, uitgedrukt volgens geslacht (gemiddelde scores; 1=helemaal niet aantrekkelijk, 5= heel aantrekkelijk)

	man	vrouw
salaris	1,74	2,10
vakantieregeling	4,25	4,94
werkzeketheid	2,78	2,29
vrije tijd	3,07	2,87

Tabel 14. Aantrekkelijkheid van arbeidsvoorwaarden, uitgedrukt volgens aanstellingsomvang (gemiddelde scores; 1=helemaal niet aantrekkelijk, 5=heel aantrekkelijk)

	voltijs	deeltijs
salaris	1,84	2,27
vakantieregeling	4,33	4,56
vaste benoeming	3,38	3,10
vrije tijd	2,90	3,18
uurrooster	3,16	3,44

Tabel 15. Aantrekkelijkheid van arbeidsvoorwaarden, uitgedrukt volgens leeftijd (gemiddelde scores; 1=helemaal niet aantrekkelijk, 5=heel aantrekkelijk)

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
vakantieregeling	4,55	4,38	4,39	4,45	4,53	4,26	4,26	4,07
vaste benoeming	2,92	2,94	3,14	3,31	3,47	3,41	3,58	3,68
werkzeketheid	1,69	1,85	2,34	2,44	2,68	2,75	2,99	3,11

Tabel 16. Aantrekkelijkheid van arbeidsvoorwaarden, uitgedrukt volgens statuut (gemiddelde scores; 1=helemaal niet aantrekkelijk, 5=heel aantrekkelijk)

	vast	tijdelijk	beide
statuut			
vaste benoeming	2,29	2,00	2,04
werkzekerheid	3,40	2,98	2,77
vaste uren	2,67	1,75	1,91
promotie	3,48	3,43	3,04
	1,30	1,62	1,33

Tabel 17. Aantrekkelijkheid van arbeidsvoorwaarden, uitgedrukt volgens onderwijsvorm (gemiddelde scores; 1=helemaal niet aantrekkelijk, 5=heel aantrekkelijk)

	ASO	TSO	BSO
vaste benoeming	3,34	3,30	3,19
pensioenregeling	3,07	2,97	2,89
werkzekerheid	2,50	2,45	2,30
uurrooster	3,21	3,15	3,13

2. TWEE PROBLEMEN ONDER DE LOEP

a. De uitbetaling van het loon

77% van de leerkrachten meldt dat ze problemen hebben gekend i.v.m. de uitbetaling van het loon (vraag 51a, N=1396). Voor een meerderheid hiervan ging het slechts om een eenmalig probleem. 30% van de leerkrachten verklaart echter dat ze meerdere malen (hetzij in het verleden, hetzij nog steeds) moeilijkheden ondervonden hebben.

Andere problemen met de administratie (i.v.m. verloning, vakantievergoedingen, statuut, cumulatie, enz.) komen niet zo frekwent voor : bijna 50% van de leerkrachten heeft daar nooit last van gehad (vraag 51b, N=1372). 31% van de bevaagden maakt gewag van het feit dat ze daar vroeger toch een enkele keer mee opgezaagd zaten. 9% had er in het verleden zelfs regelmatig last mee. Tenslotte werd 11% van de leerkrachten er mee geconfronteerd tijdens het schooljaar, waarin het onderzoek liep, waarbij het voor 6% niet voor de eerste keer was.

Als bron van ergernis wordt vooral het bevoegde Ministerie met de vinger gewezen : 63% van de leerkrachten, die problemen ondervonden hebben, duidt (o.a.) dit niveau aan als datgene, waarop de moeilijkheden, fouten, vertragingen te situeren vallen. 17% wijst op moeilijkheden, ontstaan op het niveau van de school. Slechts 1% geeft persoonlijke fouten toe. 2% ziet nog andere instanties (mede) aan de basis van de ondervonden hinder (bijvoorbeeld de inspectie). Op te merken valt dat 29% geen idee blijkt te hebben op welk niveau de moeilijkheden te situeren vallen, of eventueel om een andere reden de vraag niet beantwoord heeft. Van de overigen duidde 58% één enkele reden aan. 12% situeerde de moeilijkheden op twee niveaus, 0,5% zelfs op drie niveaus (vraag 51c).

Uit het voorgaande valt niet zonder meer af te leiden welke instantie werkelijk aan de basis van de ondervonden moeilijkheden ligt. Daar een sluitend antwoord op geven, vergt nog een ander type onderzoek. Wij hebben het over datgene wat in de perceptie van leraren als bron van moeilijkheden ervaren wordt. Het is best mogelijk dat bijvoorbeeld het Ministerie vanuit haar kijk op het reilen en zeilen van de diverse instanties de mening toegedaan is dat het gros van de haar toegeschreven problemen in feite hun oorsprong elders vinden. Dan kan er echter toch nog een pertinente conclusie uit onze vaststellingen getrokken worden, met name dat deze instantie dringend aan haar imago moet sleutelen.

Terloops vroegen we of de gegevens vermeld op de loonfiche voor de betrokkenen duidelijk waren (vraag 52, N=1388). 43% verklaart daar geen moeite mee te hebben. 50% begrijpt de gegevens 'enigszins', ruim 7% 'helemaal niet'.

b. Onkostennota's

Heel wat leerkrachten maken bij de uitoefening van hun beroep onkosten. Deze kunnen niet steeds op de school verhaald worden. Tabel 18 geeft op basis van de antwoorden op vraag 42 een opsomming van deze onkosten met daarbij telkens vermeld het percentage leerkrachten, dat verklaart deze kosten te maken, en de proportie daarvan, dat al dan niet er volledig voor vergoed wordt. De volgorde van de uitgavenposten is gebaseerd op dit laatste percentage (de volledige vergoeding). Uit de tabel valt af te leiden dat er meestal geen sprake is van een correcte vergoeding. We wensen wel op te merken dat we het hier niet over bedragen hebben. We hebben geen zicht op de orde van grootte van de onkostennota's en hun respectievelijke vergoedingen.

Tabel 18. Vergoeding van onkosten

	maakt onkosten %	helemaal niet	onvoldoende	vergoeding onvoldoende	voldoende
1. fotocopies	95	1335	17,8	14,6	67,6
2. studiedagen, bijscholing	89	1248	21,2	29,1	49,7
3. didactisch materiaal	92	1282	24,0	32,6	43,4
4. agenda	91	1271	60,1	2,5	37,4
5. vakliteratuur, leerprogramma's	92	1286	41,7	26,3	32,0
6. verplaatsingen in het belang	85	1194	49,6	19,7	30,7
7. telefoon, briefomslagen, postzegels	80	1124	66,3	10,0	23,8
8. werkledij	65	912	76,2	5,9	17,9
9. klasinrichting (verfraining, planten, posters,...)	64	891	70,0	12,1	17,8
10. bureau-artikelen (schrijfgert, papier, diskettes,...)	92	1238	85,3	8,2	6,5
11. schrijfmachine, tekstverwerker (bijna uitsluitend voor schooldoelinden gebruikt)	71	992	90,6	3,1	6,3

In een volgende analyse hielden we enkel rekening met de onkosten, die door minimum 85% van de leerkrachten gemaakt worden : fotocopies, studiedagen en bijscholing, didactisch materiaal, agenda, vakliteratuur, verplaatsingen en bureau-artikelen. We weerhielden slechts deze leerkrachten, die met al deze onkosten geconfronteerd worden (N=942). We creëerden een soort 'vergoedingsindex' door voor deze leerkrachten de som te maken van de antwoordscores voor de diverse posten (1=helemaal niet vergoed, 2=onvoldoende, 3=voldoende). Deze index kan in theorie alle waarden bevatten tussen 7 en 21. In het eerste geval wordt geen enkele uitgave vergoed, in het tweede geval wordt er voor alle onkosten op voldoende wijze tussengekomen. Op deze index voerden we een variantieanalyse uit met als variabelen de onderwijsvormen, vakkengroepen, de aanstellingsomvang, het statuut, het geslacht en de leeftijd. De verklaarde variantie van dit model (R^2) bedraagt 0.18 . Vier variabelen bleken op significante wijze een samenhang te vertonen met de vergoedingsindex : het lesgeven in het ASO (sign.<=0,1%), het geven van praktische vakken (sign.<=5%) en het geslacht (sign.<=0,1%). Uit een vergelijking van de gemiddelde waarden van de index (tabel 19) kunnen we afleiden dat globaal genomen de weerhouden onkosten als beter recupereerbaar beschouwd worden in het ASO, door leerkrachten praktische vakken en door mannelijke personeelsleden.

Tabel 19. Gemiddelde vergoedingsindex

variabele	waarde (*)	index
ASO	1	13,64
TSO	1	13,28
BSO	1	13,40
Net	GO OG VG	11,07 15,34 13,70
praktische vakken	1	14,10
technische vakken	1	13,72
algemene vakken	1	13,41
geslacht	man vrouw	14,03 13,06

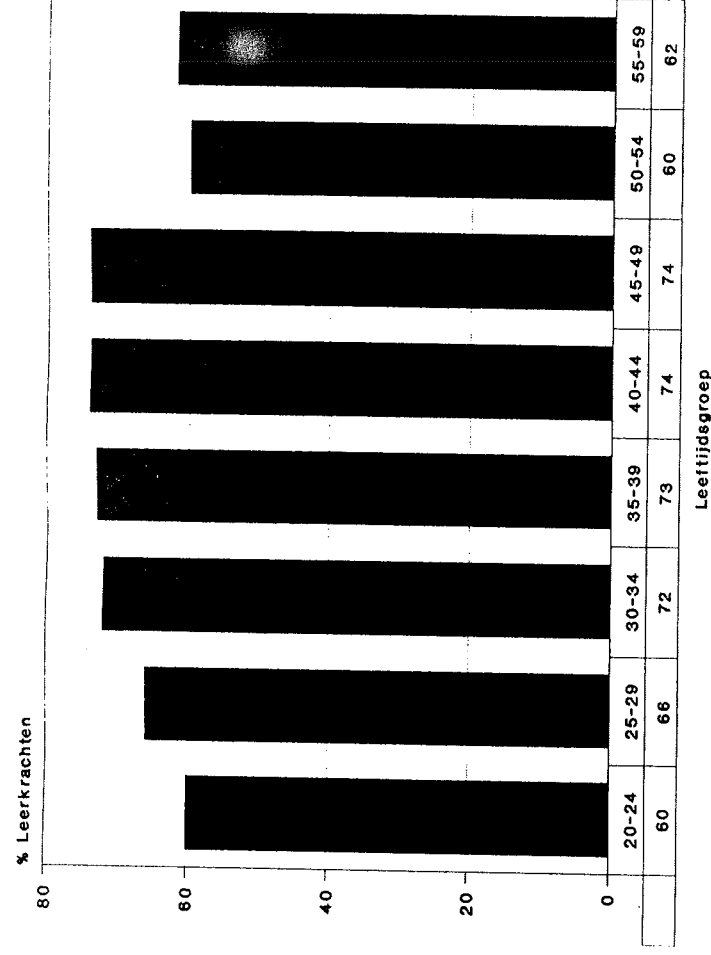
(*) 1=het kenmerk is van toepassing

3. DE VRAAG NAAR VORMING

Hebben leerkrachten behoefte aan bijkomende vorming op professioneel vlak ? Op deze vraag kan positief geantwoord worden. Twee op drie leerkrachten (70,3%) acht dit immers voor zichzelf nuttig (vraag 39a, N=1372).

De nood aan nascholing wordt minder scherp aan gevoeld in de eerste graad (63,5% versus 70,4% in de tweede en 75,8% in de derde graad, $\chi^2 = \text{resp. } 0.001, 0.93 \text{ en } 0.001$). Ook leerkrachten algemene vakken drukken slechts in geringere mate deze wens uit (68,5% versus 75,5% bij praktische vakken en 78,9% bij technische vakken, $\chi^2 = \text{resp. } 0.005, 0.04, 0.001$). Tenslotte stellen we eveneens een leeftijdseffect vast : de vormingsbehoefte situeert zich vooral bij de 30- tot 50-jarigen (figuur 1).

Figuur 1 : behoefte aan bijkomende vorming op professioneel vlak



HOOFDSTUK 3

ARBEIDSMOMSTANDIGHEDEN

1. MATERIEEL

Tabel 20 geeft een overzicht van de beoordeling door leerkrachten van enkele voor hen relevante materiële omstandigheden (vraag 53). Slechts een beperkt aantal leerkrachten laat kritiek horen. Het minst positieve oordeel gaat achtereenvolgens naar het aantal en de beschikbaarheid van materialen, de inrichting van lokalen en de kwaliteit van materialen.

Tabel 20. Beoordeling van materiële omstandigheden (rijpercentages)

	N	zeer goed	goed	niet goed, niet slecht,	slecht	zeer slecht
1. de kwaliteit van het schoolgebouw	1388	13,3	50,4	23,2	10,0	3,1
2. de ligging van het schoolgebouw	1390	26,4	52,4	19,2	6,3	1,7
3. de inrichting van de school in het algemeen	1379	9,6	53,4	26,0	9,9	1,2
4. de inrichting van uw leslokaal (leslokalen), praktijklokalen, gymnasiezzalen, enz.	1386	10,0	40,5	28,6	15,3	5,6
5. aantal en beschikbaarheid van materialen, hulpmiddelen en machines, die U nodig hebt voor uw taak als leerkracht	1372	8,7	37,9	28,5	19,6	5,3
6. kwaliteit van materialen, hulp- middelen en machines, die U nodig hebt voor uw taak als leerkracht	1359	8,1	44,7	30,3	13,2	3,7

Een vergelijking tussen de onderwijsvormen op basis van eenvoudige frequentietabellen levert voor de diverse aspecten steeds significante verschillen op (χ^2 toetsing). Opvallend hierbij is dat leerkrachten ASO telkens, op de ligging van het schoolgebouw na, met een positiever oordeel uit de hoek komen. De meest kritische leraren vind je in het TSO. Deze verschillen in appreciatie vatten we samen in tabel 21, waar we in plaats van de talrijke frequenties een overzicht van de gemiddelde scores per onderwijsvorm geven.

Tabel 21. Beoordeling van de materiële omstandigheden; gemiddeld oordeel uitgedrukt per onderwijsvorm (1='zeer goed', 5='zeer slecht')

	ASO	TSO	BSO
1. gebouw : - kwaliteit	2,30	2,51	2,46
2. - ligging	2,07	2,10	2,01
3. inrichting : - algemeen	2,32	2,52	2,45
4. - leslokaal	2,57	2,78	2,77
5. materialen : - aantal	2,65	2,87	2,80
6. - kwaliteit	2,52	2,67	2,66

2. KLASSEN EN KLASGROOTTE

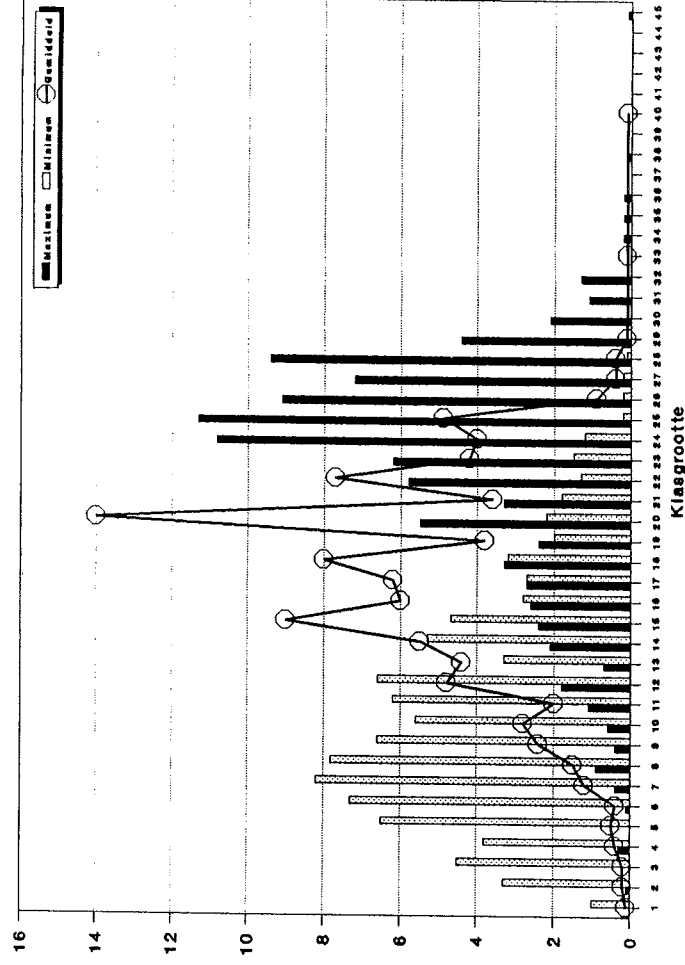
In tegenstelling tot het basisonderwijs komt op het secundair niveau een leerkracht in verschillende klassen. Het aantal klassen, waarmee de bevroagden uit onze steekproef geconfronteerd worden, varieert tussen de 1 en 29. Het gemiddeld aantal bedraagt in onze steekproef 6,8 (vraag 21, $N=1389$). Een derde van de leraren (31,7%) komt in maximaal vier klassen terecht, twee derde in maximaal zeven klassen.

Het aantal leerlingen in een klas kan eveneens sterk uiteenlopen. Dit blijkt uit de antwoorden op vraag 23 (tabel 22, figuur 2). We noteerden zowel éénpersoonsklasjes als kanjers van 45 leerlingen. De gemiddelde klasgrootte bedraagt volgens de leerkrachten (gemiddeld) zo'n 17 leerlingen. De kleinste klassen tellen gemiddeld 11 hoofden, de grootste 23.

	N	gemiddeld	min.	max.	standaard deviatie	25	50 percentiel	75	90
Aantal enige klas, gemiddeld aantal	1125	17,4	1	40	4,97	14	18	21	24
Kleinste aantal (verschillende klassen)	1310	10,6	1	28	5,62	6	10	14	19
Grootste aantal (verschillende klassen)	1314	23,0	2	45	5,38	20	24	27	28

Tabel 22. Klasgrootte (aantal leerlingen)

Figuur 2 : percentage leerkrachten met kleinste, grootste en gemiddelde klasgrootte



De (gemiddelde) klasgrootte wordt door 62,6% van de bevroagden als goed bestempeld (vraag 49, N=1373). 35% vindt de klassen waarmee hij geconfronteerd wordt te groot. Slechts 2,5% heeft het over te kleine klasgroepen.

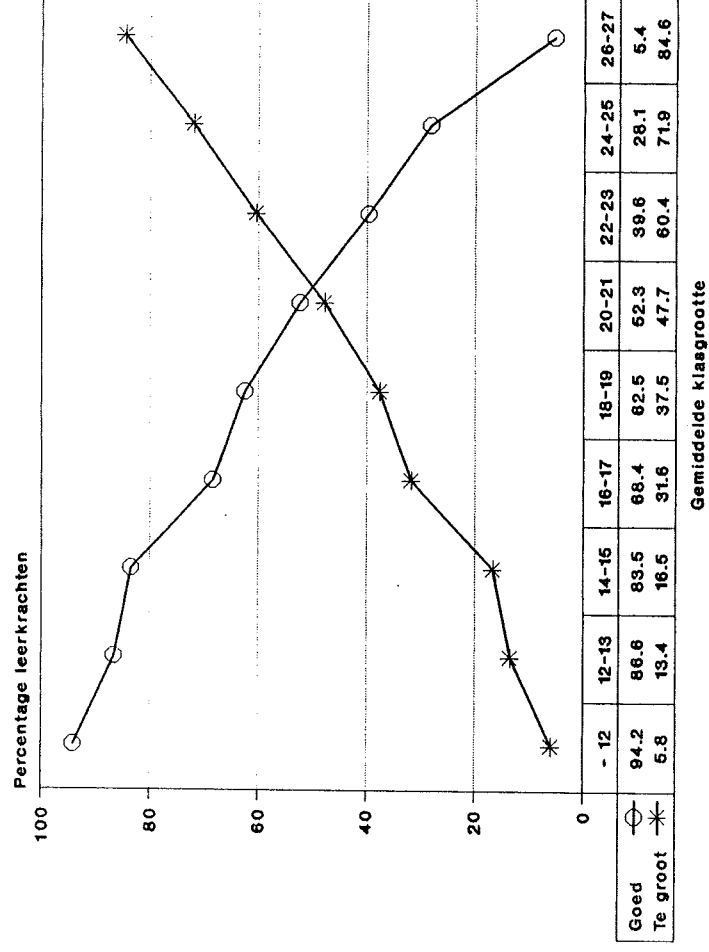
In tabel 23 tonen we de samenhang tussen dit oordeel en de opgegeven gemiddelde klasgrootte. Daaruit kunnen we afleiden hoe leerkrachten, die de facto met bepaalde klasgroottes geconfronteerd worden, tegen deze situatie aankijken. Dit levert een iets gefundeerder oordeel op dan wanneer we hen simpelweg zouden vragen wat zij als de ideale klasomvang zouden voorstellen. Omdat bijna niemand het over te kleine groepen heeft, laten we deze antwoordcategorie buiten beschouwing. We beperken ons tot de tweedeling 'goed' of 'te groot'. Uit de studie blijkt dat tot 20 leerlingen een meerderheid geen moeite heeft met de klasgrootte. Vanaf een gemiddelde klasomvang van 21 leerlingen slaat het oordeel echter definitief om : een toenemend leerlingenaantal gaat dan gepaard met een grotere meerderheid leerkrachten, die de klassen te groot vindt (figuren 3 en 4).

Tabel 23. Beoordeling van de gemiddelde klasgrootte (rijpercentages)

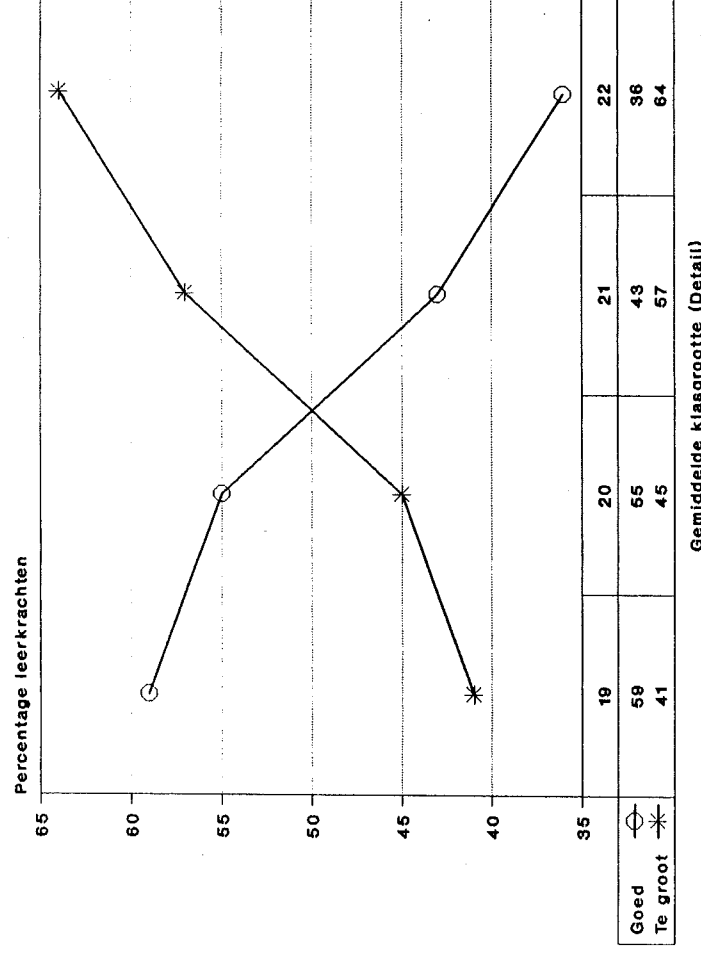
Gemiddelde klasgrootte	N	goed (%)	te groot (%)
-12	103	94,2	5,8
12-13	97	86,6	13,4
14-15	158	83,5	16,5
16-17	136	68,4	31,6
18-19	128	62,5	37,5
20-21	195	52,3	47,7
22-23	134	39,6	60,4
24-25	96	28,1	71,9
26-27	13	15,4	84,6
Totaal	1060		

$\chi^2=0,001$; Pearson=0,43; Spearman=0,43; Kendall's tau-b=0,373 (ASE=0,022)

Figuur 3 : beoordeling van de gemiddelde klasgrootte



Figuur 4 : beoordeling van de gemiddelde klasgrootte (detail)



3. VERPLAATSINGEN

23% van de leerkrachten geeft les in meer dan één school (vraag 24, N=1393). Drie kwart van deze leerkrachten (74,4%) staat in twee scholen. 18,5% heeft een opdracht in drie scholen. 4,6% ziet zich genoodzaakt in vijf scholen les te geven. De resterende 2% komt in vijf of meer scholen.

Wanneer we de vraag iets anders stellen en het in plaats van over scholen over schoolgebouwen hebben, dan krijgen we ongeveer hetzelfde antwoord (vraag 25a, N=1388). 24% van de bevroagden komt in meer dan één schoolgebouw. Met verschillende schoolgebouwen bedoelen we afzonderlijke complexen, die op minstens 10 minuten wandelafstand liggen. De grootste afstand tussen twee gebouwencomplexen bedraagt bij deze leerkrachten gemiddeld 15,8 km (vraag 25c, N=252). De kleinste genoteerde afstand is 2 km, de grootste 90 km (standaarddeviatie = 17 km). Voor een derde van deze leerkrachten bedraagt de maximaal te overbruggen afstand 4 km. Voor ruim de helft (54,4%) gaat het

om niet meer dan 10 km. Drie vierde laat niet meer dan 21 km als grootste afstand tussen twee scholen optekenen.

4. SPRINGUREN

Springuren zijn uren waarop een leerkracht geen les heeft, maar die op eenzelfde voor- of namiddag tussen twee lesuren in vallen. In principe heeft een leerkracht tijdens zulke springuren geen verplichtingen. Hij kan op school of thuis zijn lessen voorbereiden of verwerken. Niets belet hem echter om boodschappen te doen of de krant te lezen. Springuren kennen hun voor- en tegenstanders. Het voordeel is dat ze de intensiteit van het lesgeven doorbreken. Lessen kunnen net ervoor nog eens snel extra goed doorgenomen worden, afspraken met directie of administratie kunnen vlot gemaakt worden, enz. . Anderen hebben liever geen springuren en houden indien mogelijk ganse voor- of namiddagen, of volledige dagen, vrij van lesuren. Zo kunnen ze hun tijd gemakkelijker naar eigen goeddunken gebruiken, het loont al sneller de moeite om thuis te werken, enz. . 86% van de door ons bevraagde leerkrachten heeft zulke springuren (vraag 26c, N=1390). Het aantal varieert van 2 tot 18 uren met een gemiddelde van 4 uren (N=1023). 68% van deze leerkrachten heeft maximaal 4 springuren, 90% heeft er ten hoogste 6. Meer dan 10 springuren komt slechts in 1% van de gevallen voor.

Beschikt de school over de nodige accommodatie om leerkrachten rustig te laten werken tijdens zulke springuren ? Bijna alle betrokkenen stellen dat er op school een mogelijkheid is om te werken (vraag 26c, N=1190). Dit is slechts volgens 4% van de bevraagden niet het geval. Niet iedereen is echter ook tevreden over de accommodatie : 45% acht deze niet zo geschikt.

5. LEERPLANNEN

Staan we nog even stil bij de leerplannen. 77,9% van de leerkrachten beschikt voor alle leerinhouden over de leerplannen (vraag 66, N=1380). Eén op vijf leerkrachten (20,4%) mist voor bepaalde vakken een vormingsplan. Het aantal vaktitularissen, dat over geen enkel leerplan blijkt te beschikken, is verwaarloosbaar (0,2%).

66% van de bevroagden kan akkoord gaan met de stelling dat de (meeste) leerplannen degelijk zijn (vraag 67, N=1349). Deze worden door een ruime meerderheid leerkrachten (69%) als niet verouderd beschouwd (vraag 67, N=1341). Over de speelruimte is men iets minder tevreden : slechts 56% acht deze voldoende (vraag 67, N=1273).

Deze appreciaties verschillen o.a. naargelang de onderwijsvorm. Leerkrachten die in het ASO lesgeven, zijn het meest overtuigd van de degelijkheid en het 'up to date' karakter van de vormingsplannen. Resp. 69% en 75% is immers deze mening toegedaan ($\chi^2=0.006$, resp. 0.001). In het TSO gaat het om 61% ($\chi^2=0.001$), resp. 64% ($\chi^2=0.001$), in het BSO om 63% ($\chi^2=0.06$), resp. 65% ($\chi^2=0.005$).

Dit kan samenhangen met de vakgroep. De leerkrachten technische en praktische vakken blijken immers het meest aan de klagmuur te staan. Zo beoordeelt slechts 62% van de leraren technische vakken de leerplannen als degelijk ($\chi^2=0.038$). Bij de leerkrachten praktische vakken schaaft 63% zich achter deze mening. Leerkrachten algemene vakken tonen zich echter iets positiever : 67% geeft de leerplannen het label 'degelijk' mee. De speelruimte is met name een probleem voor de leraren technische vakken (52%, $\chi^2=0.002$). Bij de leerkrachten algemene en praktische vakken hoor je hierover minder kritiek : resp. 43% en 45% klaagt erover. Ook het verouderd karakter van de leerplannen wordt slechts in mindere mate door de leraren algemene vakken aangehaald : slechts 29% wijst hierop ($\chi^2=0.005$), waar dit bij de leraren technische en praktische vakken resp. 40% en 39% bedraagt ($\chi^2=0.001$ en 0.001).

In het verlengde van bovenstaande kunnen we binnen de groep algemene vakken meer gedetailleerd het onderscheid maken tussen de diverse vakken zelf. We houden enkel rekening met de meningen van leerkrachten, die slechts één (type) vak geven. Het aantal respondenten, dat voor de vergelijking in aanmerking komt, verschilt nogal van vak tot vak en is soms aan de lage kant. De resultaten, samengevat in tabel 24, moeten dan ook met de nodige omzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Tabel 24. Beoordeling van leerplannen door vaktitularen

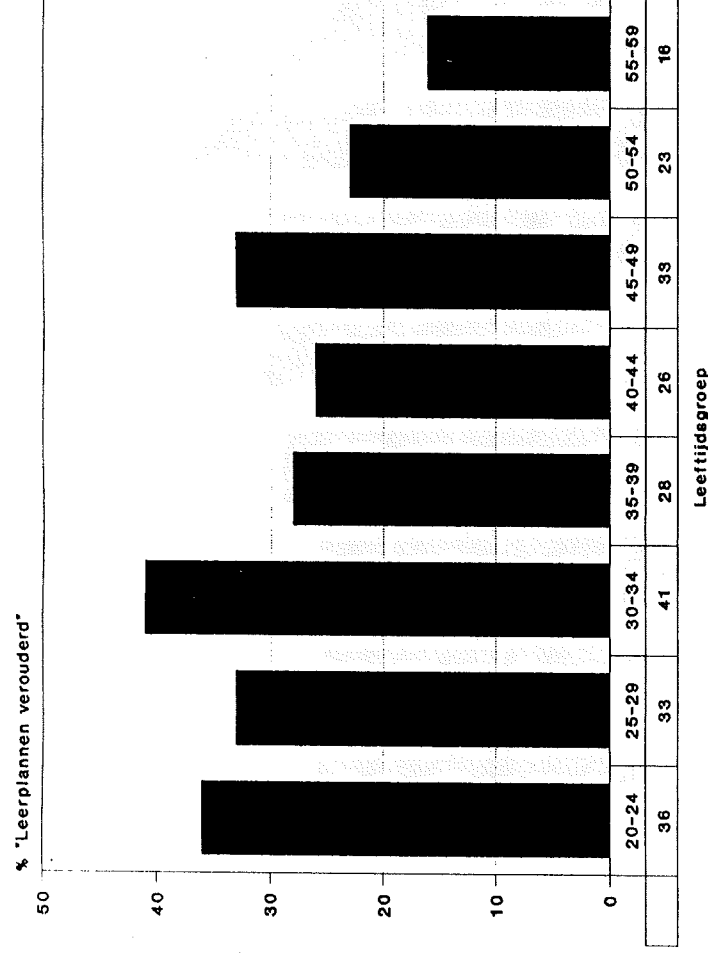
	ch ² -toets	0,02	0,002	0,0001
	1. exacte wetenschappen 2. lichamelijke opvoeding 3. klassieke talen en cultuur 4. godsdienst, zedenleer 5. economie 6. levende talen 7. geschiedenis/aardrijkskunde 8. artistieke, muzikale of plastische opvoeding	187 75,4 68 75 72 71 70 63 244 36 45	184 48 63 67 37 65 60 26 224 32 40	186 67 39 70 26 246 36 45 62
	N %	N %	N %	N %
	Dekelijk	Voldoende speelruimte	Niet verouderd	

Leerkrachten derde graad nemen de leerplannen het meest op de korrel. Amper 62% beoordeelt ze als degelijk (tegenover 66% in de tweede en 69% in de eerste graad) ($\chi^2=0.001$). 47% heeft kritiek op de speelruimte (tegenover resp. 45% en 43%) ($\chi^2=0.052$). 36% vindt ze verouderd (tegenover resp. 32% en 23%) ($\chi^2=0.001$).

Naargelang het onderwijstype vinden we geen statistisch significante verschillen, tenzij wat het verouderd karakter betreft. Daar heeft 25% van de leraren uit type I moeite mee tegenover 37% uit type II ($\chi^2=0.001$). Dit hoeft wellicht geen verwondering te wekken gezien de recentere signatuur van het type I.

Naargelang de leeftijd van de bevroagden verschilt de kritiek op de leerplannen eveneens slechts op dit punt ($\chi^2=0.001$). We kunnen ruwweg stellen dat naarmate leerkrachten jonger zijn, zij leerplannen méér dan anderen als verouderd beschouwen. Deze tendens is echter niet zo eenduidig, zoals uit figuur 5 kan blijken.

Figuur 5 : percentage leerkrachten dat de (meeste) leerplannen als verouderd bestempelt

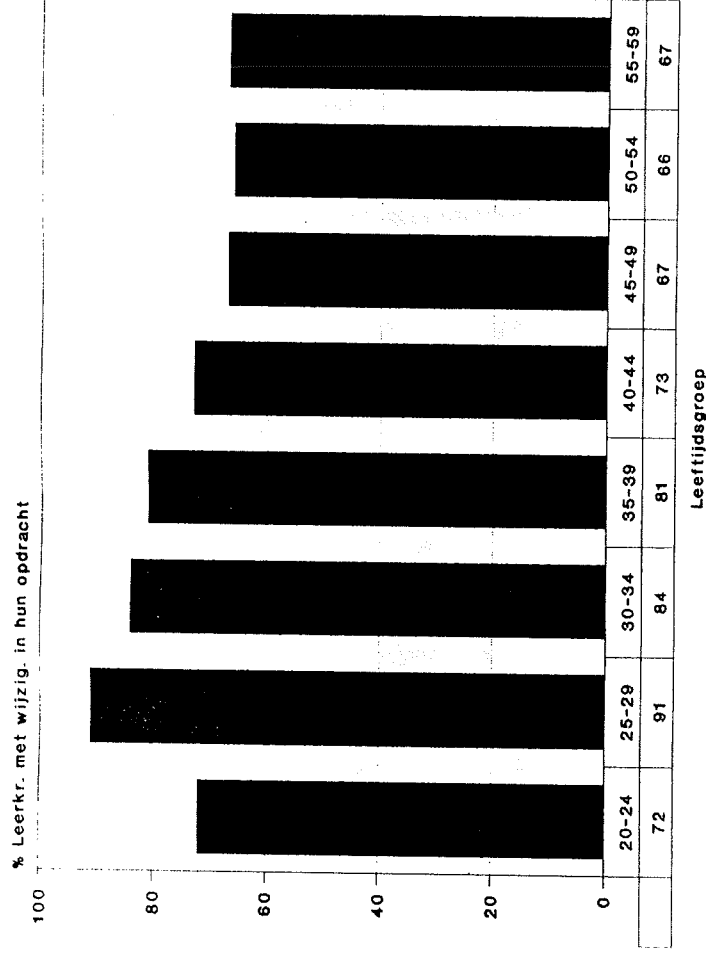


Volgtijds werkenden wijzen meer dan anderen op het gebrek aan speelruimte bij leerplan-
nen : 47% van de bevroagden haalt dit probleem aan, wat slechts bij 36% van de parttimers
het geval is ($\chi^2=0.002$).

6. JOB IN BEWEGING

We vroegen aan de leerkrachten of hun opdracht gedurende de laatste drie schooljaren
gewijzigd werd, het concrete lessenrooster weliswaar buiten beschouwing gelaten (vraag
20a, N=1380). 77% antwoordt hierop bevestigend. Dit verschilt enigszins, zoals overi-
gens te verwachten viel, naargelang het statuut en de leeftijd. De vastbenoemden en de
oudere leerkrachten zien zich het minst geconfronteerd met veranderingen in hun job. Bij
de vastbenoemden maakt immers slechts 74% hiervan melding, waar dit bij de tijdelijken
88% bedraagt en bij diegenen met een gecombineerd statuut tot 93% oploopt ($\chi^2=0.001$).
Dat ouderen een iets grotere stabiliteit ervaren in hun functie wordt weerspiegeld in figuur
6 ($\chi^2=0.001$).

Figuur 6 : leerkrachten geconfronteerd met wijzigingen in hun opdracht



Leerkrachten die in het BSO lesgeven, hebben in de afgelopen schooljaren méér dan anderen wijzigingen in hun jobomschrijving gekend : 82% maakt er melding van, tegenover 79% in het TSO en 76% in het ASO ($\chi^2=0.001$).

Op welk terrein moeten deze veranderingen gesitueerd worden ? Dit blijkt zeer divers te zijn. De betrokkenen halen er gemiddeld zo'n drie aan (vraag 20b, N=1060). We zetten ze op een rij, samen met het percentage leerkrachten, dat er melding van maakt :

1. andere leerjaren (58%)
2. aantal lesuren (56%)
3. andere vakken (55%)
4. meer en/of andere klassen (54%)
5. nieuwe leerplannen, inhouden (53%)
6. andere school (23%)
7. bijkomende en/of andere functie (12%)
8. andere redenen (10%)

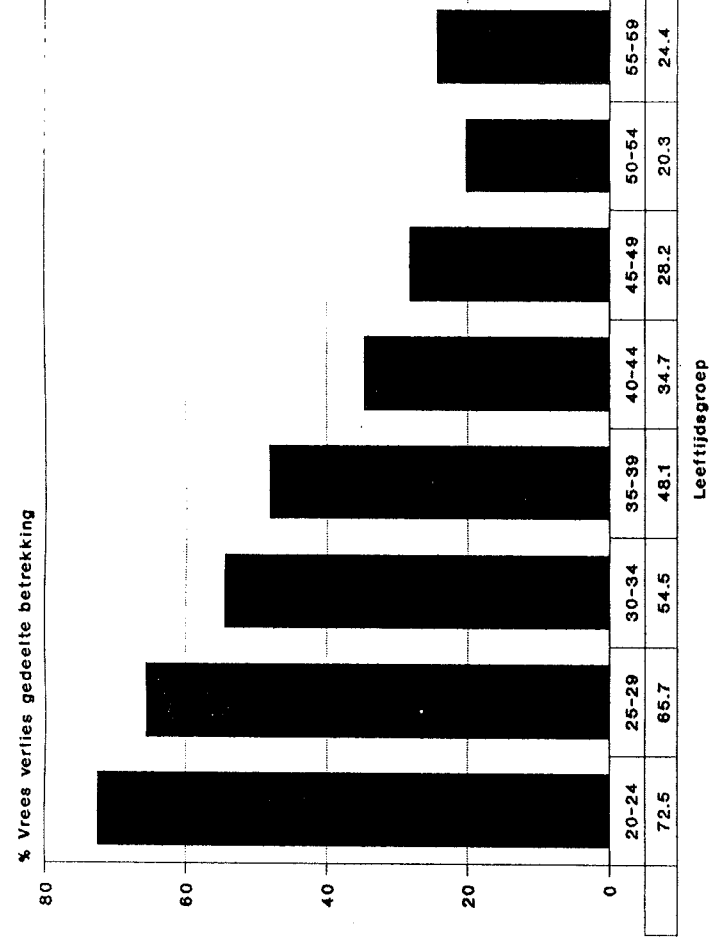
Volgens ruim drie vierde (76%) van de betrokkenen gaat het in ieder geval om voor hen belangrijke wijzigingen (vraag 20c, N=1027).

In het verlengde hiervan vroegen we de leerkrachten tevens of ze vreesden gedurende dit of volgende schooljaren een gedeelte van hun betrekking te verliezen, bijvoorbeeld omwille van het dalend leerlingenaantal en/of reffectatie. Op deze vraag antwoordt 43% bevestigend (vraag 13, N=1370).

Deze vrees leeft meer uitgesproken in het BSO ($\chi^2=0.001$). Bijna de helft (49,6%) van het onderwijzend personeel, dat in deze onderwijsvorm komt, drukt zijn onzekerheid over de toekomst uit. In het ASO en TSO gaat het om iets minder leerkrachten, resp. 43,3% en 44,1%. We wijzen er hierbij op dat we statistisch geen verschil vinden naargelang de vakkengroep, waartoe de leerkracht behoort (algemene, praktische of technische vakken).

Dat we eveneens een verband kunnen vaststellen met het statuut en de leeftijd van de betrokkenen, ligt voor de hand. De vrees voor verlies van betrekking wordt vooral geuit door de tijdelijk aangestelden (75%) en diegenen met een gecombineerd statuut (73%). Toch blijkt bij nog 36% van de vastbenoemden enige onzekerheid over het behoud van hun huidige tewerkstelling te bestaan. De afname van deze onzekerheid in functie van de leeftijd wordt weerspiegeld in figuur 7 ($\chi^2=0.001$).

Figuur 7 : vrees voor verlies van (gedeelte van) betrekking



Mannen zien met meer vertrouwen de toekomst tegemoet dan vrouwen. 63% is zeker van behoud van tewerkstelling. Bij de vrouwelijke personeelsleden bedraagt dit aantal slechts 53% ($\chi^2=0.001$). Dit heeft niets te maken met het al dan niet voltijds werken. We vinden immers net dezelfde verhoudingen terug wanneer we ons beperken tot deze voltijds tewerkgestelden : ook daar is 64% van de leraren en slechts 53% van de leraressen ervan overtuigd geen uren te verliezen ($N=1026$). Zelfs indien we enkel rekening houden met de antwoorden van vastbenoemde fulltimers ($N=884$) treffen we een verschil aan in het

responspatroon : 68% van de mannen laat zich positief uit over het behoud van tewerkstelling. Bij de vrouwen vind je dit antwoord slechts bij 59% van de betrokkenen ($\chi^2=0.007$).

HOOFDSTUK 4

ARBEIDSVERHOUDINGEN

1. CONTACTFREQUENTIE

Tijdens de uitoefening van zijn ambt gaat de leerkracht met talrijke personen en instanties om, in de eerste plaats natuurlijk met de leerlingen. Een indicatie van de frequentie van deze contacten, de leerlingen buiten beschouwing gelaten, wordt weergegeven in tabel 25 (vraag 40). De meeste contacten heeft een leraar met zijn collega's. Daarna komen in volgorde de directie, ouders, PMS, inspectie, inrichtende macht en oudercomité aan bod. De twee begeleidende instanties bij uitstek, PMS en inspectie, scoren hierbij niet zo goed. 34% van de leerkrachten verklaart immers de PMS-mensen zelden of nooit te zien. En met betrekking tot de inspectie blijkt dit bij ruim 60% van de bevroagden het geval te zijn.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

2. GLOBALE BEOORDELING VAN DE ARBEIDSVERHOUDINGEN

a. En schoolsfeer

Beperken we ons tot de vier actoren, waarmee de leerkracht het meest in aanraking komt, dan blijkt dat hij het best te spreken is over de relatie met de leerlingen (tabel 26, vraag 55). 88% van de bevroagden bestempelt de omgang met leerlingen als goed tot uitstekend. Ruim 83% is tevreden over de contacten met collega's. De directie wordt al wat kritischer bekeken, alhoewel toch nog twee derde (68%) zich positief uitlaat over de samenwerking. De contacten met ouders verlopen blijkbaar het minst naar de zin van het onderwijzend personeel : slechts 62% is zonder meer tevreden.

Op basis van een variantie-analyse kunnen we stellen dat de beoordeling van deze relaties op statistisch significante wijze verschilt naargelang (o.a.) de onderwijsvorm en vakken-groep, waartoe de leerkracht behoort (tabel 27). Een vergelijking van de gemiddelde scores toont aan dat de globale beoordeling het minst positief is bij de leerkrachten BSO en algemene vakken (tabellen 28 en 29).

Heeft dit alles enige implicaties voor de schoolsfeer ? Deze wordt door een meerderheid van de leerkrachten als 'goed' bestempeld. 26% houdt het bij 'zus en zo' en 7% heeft het ronduit over een 'slechte' tot 'zeer slechte' sfeer (tabel 26). Deze appreciatie van de schoolsfeer hangt op significante wijze samen met de globale beoordeling van de relaties met de directie, de leerkrachten, de leerlingen en de ouders en wel in deze volgorde. Dit blijkt uit een vergelijking van de Pearson correlatiecoëfficiënten (tabel 32).

Tabel 26. Globale beoordeling van schoolseer en relaties (rijpercentages)

	N	zeer slecht	slecht	zns en zo	goed	uistekend
1. schoolseer	1389	1,3	5,8	25,8	58,7	8,4
2. relatie met directe (*)	1349	3,0	6,1	22,5	57,0	11,5
3. relatie met leerkrachten	1389	0,2	1,0	14,9	65,7	18,2
4. relatie met leerlingen	1392	0,1	0,9	11,1	73,2	14,8
5. relatie met ouders (*)	1129	0,5	4,3	32,5	60,1	2,6

(*) geen ordeel werd gevraagd indien men geen contact had met deze personen

Tabel 27. Significantie van verschillen in globale beoordeling van schoolseer en relaties naargelang bepaalde leerkrachtenkenmerken

Item	N	R ²	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. schoolseer	1389	0,06	B	C	-	-	-	C	-	-	C	-	-	-	-	-	B
2. relatie met directe (*)	1349	0,05	C	-	-	-	-	B	-	-	-	-	C	-	-	-	-
3. relatie met leerkrachten	1389	0,04	-	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. relatie met leerlingen	1392	0,06	A	-	-	-	B	-	-	-	B	-	-	-	-	-	-
5. relatie met ouders (*)	1129	0,06	-	A	-	-	-	-	-	C	-	-	-	-	-	-	-
1. ASO																	
2. BSO																	
3. TSO																	
4. Algemeen																	
5. Technisch																	
6. Praktisch																	
7. 1 ^e grad																	
8. 2 ^e grad																	
9. 3 ^e grad																	
10. Type I																	
11. Type II																	
12. Statuut																	
13. Omvang																	
14. Leeftijd																	
15. Geslacht																	

A=sterk significant (< 0,1%); B=significant (< 1%); C=matig significant (< 5%); R²=verklaarde variantie

(*) gevraagd werd enkel te antwoorden indien men contact had met deze personen

Tabel 28. Globale beoordeling van schoolsfeer en relaties, uitgedrukt volgens onderwijsvorm (gemiddelde scores; 1=zeer slecht, 5=uitstekend)

	ASO	TSO	BSO
1. schoolsfeer	3,73	3,66	3,62
2. relatie met directie	3,72	3,66	3,66
3. relatie met leerkrachten	4,01	4,01	3,96
4. relatie met leerlingen	4,06	3,96	3,97
5. relatie met ouders	3,65	3,51	3,49

Tabel 29. Globale beoordeling van schoolsfeer en relaties, uitgedrukt volgens vakengroep (gemiddelde scores; 1=zeer slecht, 5=uitstekend)

	algemene	technische	praktische
1. schoolsfeer	3,68	3,73	3,71
2. relatie met directie	3,68	3,79	3,80
3. relatie met leerlingen	4,01	4,02	4,05
4. relatie met ouders	3,61	3,60	3,62

Tabel 30. Globale beoordeling van schoolsfeer en relaties, uitgedrukt volgens onderwijsgraad (gemiddelde scores; 1=zeer slecht, 5=uitstekend)

	1 ^e graad	2 ^e graad	3 ^e graad
1. schoolsfeer	3,72	3,64	3,66
2. relatie met leerlingen	4,02	4,01	4,05
3. relatie met ouders	3,66	3,59	3,58

Tabel 31. Globale beoordeling van schoolsfeer en relaties, uitgedrukt volgens geslacht (gemiddelde scores; 1=zeer slecht, 5=uitstekend)

	man	vrouw
1. schoolsfeer	3,61	3,74
2. relatie met directie	3,60	3,77

Tabel 32. Correlatie tussen de beoordeling van relaties en de beoordeling van de schoolseer

Dimensie	N	Pearson	Significantie
1. directie	1344	0,58	0,001
2. leerkrachten	1384	0,48	0,001
3. leerlingen	1387	0,31	0,001
4. ouders	1124	0,27	0,001

b. Belangrijkheid

Hoe belangrijk vinden leerkrachten vlotte relaties voor een goede uitoefening van hun beroep ? En welke personen of instanties worden echt als ondersteunend ervaren ? Op deze twee vragen gaan we in deze paragraaf verder in.

Leerkrachten achten in de eerste plaats een goede omgang met leerlingen van doorslaggevend belang (vraag 56, tabel 33). Daar is ruim 46% het over eens. De overigen houden het op 'belangrijk' (13%) tot 'zeer belangrijk' (40%). Goede contacten met collega's en directie worden eveneens op prijs gesteld, alhoewel ze slechts in veel mindere mate van doorslaggevend belang geacht worden (slechts door 17% van de bevraagden). Al deze relaties worden door bijna niemand als onbelangrijk omschreven en dit in tegenstelling tot de contacten met ouders. Eén op vijf leerkrachten acht deze immers 'weinig belangrijk' voor de goede uitoefening van zijn job. Aan een goede infrastructuur bijvoorbeeld wordt meer belang gehecht dan aan een vlot verloopende samenwerking met ouders.

Tabel 33. Belang voor de goede uitoefening van de job (rijpercentages)

	N	helemaal niet	weinig belang	belangrijk	zeer belangrijk	gevend belang van doorslag-
1. goede relaties met leerlingen	1394	0	0,1	13,0	40,3	46,6
2. goede relaties met collega's	1394	0,4	2,5	26,5	52,7	17,8
3. goede relaties met directie	1395	0,2	3,4	30,5	48,2	17,6
4. goede relaties met ouders	1387	1,9	20,5	49,4	22,8	5,5
5. een degelijke, mooie, aangename infrastructuur	1385	0,1	7,7	49,0	34,2	9,0

We legden aan leerkrachten eveneens een lijstje voor met personen en instanties, waarbij gevraagd werd aan te geven in welke mate deze, elk op hun terrein, als ondersteunend ervaren werden (vraag 54). De antwoorden worden weergegeven in tabel 34. De personen, die door een meerderheid als ondersteunend ervaren worden, zijn achtereenvolgens de collega's (93%), de directie (77%), het PMS (67%) en de graadcoördinator (50%). De werkplaatsleider (43%), rijksinspectie in het GO (47%), de niet-rijksinspectie in OGO en VGO (47%) en de ouders (48%) worden eveneens in de eerste plaats als ondersteunend omschreven. Van de overige instanties valt op dat de meeste leerkrachten zich er niet over uitspreken, waarschijnlijk omdat ze er geen contact mee hebben. Welke instanties oogsten de meeste kritiek? In de eerste plaats het Ministerie van Onderwijs. Ruim één op vier leerkrachten laat er zich negatief over uit. Ook de ouders echter worden door een aanzienlijk aantal leerkrachten, één op vijf, als niet ondersteunend ('integendeel') omschreven. De andere 'hoge bomen die veel wind vangen' zijn de overkoepelende organisaties, de inspectie en de directie, die elk door ongeveer 12% van de bevroagden op de korrel genomen worden.

De perceptie van de ondersteuning verschilt naargelang de onderwijsvorm, waarin lesgegeven wordt. Dit blijkt uit tabel 35, waarin de antwoordpercentages (niet en wel ondersteunend) vergeleken worden. Er zijn verhoudingsgewijs méér leerkrachten in het ASO, die ondersteuning ervaren van directie, PMS, graadcoördinator, inspectie en ouders. Anderzijds vind je bij deze groep leerkrachten eveneens het grootste aantal critici, wanneer het gaat om het ondersteunend karakter van directie, inspectie (in OGO/VGO), en overkoepelende organisaties.

Tabel 34. Aantal leerkrachten dat al dan niet ondersteuning ervaart van personen of instanties (rijpercentages)

	N	niet ondersteunend	geen idee	eerder	zeker
1. collega's	1379	4,9	2,0	56,0	37,1
2. directie	1367	12,6	10,1	54,4	23,0
3. PMS	1352	6,3	27,1	58,1	8,5
4. graadcoördinator (1)	634	7,1	42,7	37,9	12,3
5. werkplaatsleider (1)	543	6,4	50,1	31,1	12,3
6. rijksinspectie in GO (2)	173	12,1	41,0	37,0	9,8
7. andere inspectie in OGO/VGO (3)	1164	12,1	40,7	42,2	5,0
8. ouders	1342	21,2	30,6	45,3	2,9
9. rijksinspectie in OGO/VGO (3)	1098	9,5	81,1	8,5	1,0
10. bijzondere begeleidingsdiensten	1137	6,2	87,7	5,7	0,4
11. overkoepelende organisaties (NSKO, ARGO, ...)	1252	12,8	82,4	4,4	0,4
12. Ministerie van Onderwijs	1312	26,4	71,8	1,7	0,2

(1) slechts beantwoord indien de functie op school bestaat

(2) enkel voor leerkrachten GO

(3) enkel voor leerkrachten OGO/VGO

Tabel 35. Aantal leerkrachten dat al dan niet ondersteuning ervaart van personen of instanties, uitgedrukt volgens onderwijsvorm (rijpercentages; 'wel' = 'eerder ondersteunend' of 'zeker ondersteunend')

	ASO	BSO	TSO
	niet wel chi ²	niet wel chi ²	niet wel chi ²
1. collega's	5	5	5
2. directe	14	12	11
3. PMS	5	8	8
4. graadcoördinator (1)	7	7	7
5. werkplaatsleider (1)	-	7	7
6. rijksinspectie in GO (2)	12	16	12
7. andere inspectie in OGO/VGO (3)	15	9	11
8. ouders	22	24	21
9. rijksinspectie in OGO/VGO (3)	12	8	9
10. bijzondere begeleidings- diensten	7	7	6
11. overkoepelende organisaties (NSKO, ARGO, ...)	15	12	12
12. Ministerie van Onderwijs	31	24	24

(1) slechts antwoord indien de functie op school bestaat

(2) enkel voor leerkrachten GO

(3) enkel voor leerkrachten OGO/VGO

***=sterk significant ($\leq 0,1\%$), **=significant ($\leq 1\%$), *=matig significant ($\leq 5\%$)

3. SPECIFIEKE BEOORDELING VAN DE ARBEIDSVERHOUDINGEN

a. De leerlingen

Hoe kijken leerkrachten tegen hun leerlingen aan ? Wat stemt hen tevreden ? In de eerste plaats de regelmatige aanwezigheid. Dit vormt slechts volgens 6% van de bevraagden een probleem (tabel 36, vraag 57a). Ook over het gedrag van leerlingen laat een meerderheid (69%) zich positief uit. Die meerderheid is er niet meer waar het over andere kenmerken gaat. Toch hoor je nog meer positieve dan negatieve klanken wanneer we het hebben over de waardering en dankbaarheid vanwege leerlingen, het niveau van leerlingen en het aantal jongeren per klas. De twee grootste bronnen van ergernis zijn het concentratievermogen (41% ontevreden tegenover 23% tevreden) en de gemotiveerdheid (39% ontevreden tegenover 32% tevreden).

Met betrekking tot het niveau van de leerlingen stellen we vast dat 93% van de leerkrachten melding maakt van niveauverschillen binnen eenzelfde klas. 51% van de betrokkenen vindt dit belastend, 17% zelfs zeer belastend. Slechts 8% ziet hierin iets stimulerends. Daarnaast wordt twee derde van de leerkrachten (68%) geconfronteerd met taal- en/of culturele verschillen tussen de leerlingen. Dit blijkt echter slechts bij 36% van deze leerkrachten als belastend over te komen. 11% vindt dit zelfs stimulerend.

De appreciatie van leerlingen verschilt tussen leerkrachten, in de eerste plaats naargelang de onderwijsvorm. Dit blijkt duidelijk uit tabel 37, waarin een overzicht gegeven wordt van de significante resultaten van de variantie-analyse. Tabel 38 vergelijkt aanvullend tussen de onderwijsvormen de gemiddelde beoordeling van de leerlingenkenmerken. Daaruit kunnen we afleiden dat leerkrachten, die in het ASO lesgeven, telkens het meest tevreden zijn, de klasgrootte buiten beschouwing gelaten. Kritiek op het concentratievermogen, het gedrag en de regelmatige aanwezigheid hoor je vooral bij de leerkrachten BSO. Over de gemotiveerdheid, het niveau en de waardering en dankbaarheid zijn dan weer de leraren TSO minder te spreken. De appreciaties binnen TSO en BSO liggen wel telkens in elkaars buurt.

Ook naargelang de onderwijsgraad vinden we enig onderscheid in de antwoordpatronen. Leerkrachten, die in de eerste graad komen zijn het best te spreken over het niveau en de regelmatige aanwezigheid van leerlingen. Ze uiten daarentegen meer dan anderen hun ontevredenheid over de grootte van de klassen. Leerkrachten uit de derde graad laten de meeste positieve klanken horen : ze tonen zich het best tevreden zowel over de klasgrootte, de waardering en dankbaarheid, als over het gedrag van leerlingen. Over de regelmatige aanwezigheid laten ze zich echter iets minder tevreden uit. Leerkrachten, die in de tweede graad staan, vallen op doordat ze op geen enkel punt het meest positief reageren. Integendeel, ze tonen zich het meest kritisch wanneer het over het niveau, het gedrag en de waardering en dankbaarheid gaat (tabel 39).

Een iets zwakker onderscheid vinden we ook tussen de vakengroepen. Leerkrachten algemene vakken tonen zich meer dan anderen tevreden over de gemotiveerdheid en de regelmatige aanwezigheid, terwijl ze zich het meest kritisch uitlaten over de klasgrootte (tabel 40).

Tabel 36. Tevredenheid over leerlingkenmerken (rijpercentages)

	N	zeer onte- vreden	ontevreden	noch ontevreden	tevreden	zeer tevreden
1. concentratievermogen	1389	6,8	34,3	36,1	21,9	1,0
2. gemotiveerdheid	1391	10,2	29,0	29,0	28,5	3,2
3. aantal leerlingen per klas	1393	7,1	20,7	21,5	44,3	6,4
4. niveau	1385	3,5	22,5	33,6	35,7	4,6
5. waardering en dankbaarheid	1392	4,8	16,6	36,1	36,8	5,7
6. gedrag	1389	3,1	12,7	25,7	52,3	6,3
7. regelmatigte aanwezigheid	1392	1,1	5,3	7,2	53,5	32,8

Tabel 37. Significantie van de samenhang tussen de beoordeling van leerlingkenmerken en bepaalde leerkrachtkennmerken

Item	N	R ²	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. concentratievermogen	1389	0,08	A	A	B	A	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. gemotiveerdheid	1391	0,14	A	B	A	A	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. aantal leerlingen per klas	1393	0,06	-	-	C	A	-	-	B	-	-	C	-	-	-	-	A
4. niveau	1385	0,13	A	B	A	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. waardering en dankbaarheid	1392	0,05	-	-	B	-	-	-	-	-	-	-	-	C	-	-	-
6. gedrag	1389	0,10	A	A	-	-	-	-	-	-	B	-	-	-	A	-	-
7. regelmatigte aanwezigheid	1392	0,12	A	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. ASO																	
2. BSO																	
3. TSO																	
4. Algemeen																	
5. Technisch																	
6. Praktisch																	
7. 1 ^e graad																	
8. 2 ^e graad																	
9. 3 ^e graad																	
10. Type I																	
11. Type II																	
12. Statuut																	
13. Omvang																	
14. Leeftijd																	
15. Geslacht																	

A=sterk significant (< 0,1%); B=significant (< 1%); C=matig significant (< 5%); R²=verklaarde variantie

Tabel 38. Beoordeling van leerlingenkenmerken, uitgedrukt volgens onderwijsvorm (gemiddelde scores; 1=zeer ontevreden, 5=zeer tevreden)

	ASO	BSO	TSO
1. concentratievermogen	2,91	2,55	2,59
2. gemotiveerdheid	3,09	2,59	2,56
3. aantal leerlingen per klas	3,16	3,24	3,20
4. niveau	3,37	2,92	2,87
5. waardering en dankbaarheid	3,27	3,18	3,11
6. gedrag	3,57	3,28	3,37
7. regelmatige aanwezigheid	4,26	3,88	3,99

Tabel 39. Beoordeling van leerlingenkenmerken, uitgedrukt volgens onderwijsgraad (gemiddelde scores; 1=zeer ontevreden, 5=zeer tevreden)

	1 ^e graad	2 ^e graad	3 ^e graad
1. aantal leerlingen per klas	3,07	3,21	3,31
2. niveau	3,19	3,11	3,16
3. waardering en dankbaarheid	3,22	3,19	3,27
4. gedrag	3,42	3,40	3,51
5. regelmatige aanwezigheid	4,21	4,07	4,01

Tabel 40. Beoordeling van leerlingenkenmerken, uitgedrukt volgens vakkengroep (gemiddelde scores; 1=zeer ontevreden, 5=zeer tevreden)

	algemene	praktische	technische
1. gemotiveerdheid	2,89	2,74	2,70
2. aantal leerlingen per klas	3,18	3,45	3,44
3. regelmatige aanwezigheid	4,13	3,98	4,05

b. De collega's

Slechts een gering aantal leerkrachten heeft bedenkingen bij een aantal karakteristieken van collega's. Uit tabel 41 kunnen we afleiden dat een meerderheid tevreden is over (in volgorde) de steun vanwege andere leerkrachten, hun opleiding en/of ervaring, vakdeskundigheid, aantal, inzet en taakopvatting. De meeste ergernis heeft betrekking op de gemotiveerdheid : 17% van de leerkrachten uit hierover zijn ontevredenheid. Toch heeft nog ruim 45% van het lerarenkorps hier helemaal geen problemen mee.

Uit een variantie-analyse blijkt dat mannen iets kritischer ingesteld zijn. In vergelijking met vrouwen drukken zij in geringere mate hun tevredenheid uit wanneer het gaat om de gemotiveerdheid, inzet, vakinhoudelijke ideeën en opleiding en/of ervaring van collega's (tabellen 42 en 43).

Ook naargelang de onderwijsgraad wordt uiteenlopend gereageerd, met name met betrekking tot de taakopvatting, inzet, vakdeskundigheid van collega's en hun aantal. De grootste tevredenheid wordt genoteerd in de eerste graad, de geringste in de derde graad (tabellen 42 en 44).

Leerkrachten ASO tenslotte laten zich positiever uit over de inzet en de opleiding of ervaring van collega's. Bij de leerkrachten TSO daarentegen vind je daarover en over het aantal collega's de geringste tevredenheid (tabellen 42 en 45).

Tabel 41. Tevredenheid over de collega's (rijpercentages)

	N	zeer onte- vreden	ontevreden	noch tevreden	tevre- den	zeer tevre- den
1. de gemotiveerdheid	1356	2,3	15,0	37,4	41,8	3,6
2. de taakopvatting	1362	1,2	10,3	38,3	46,3	4,0
3. de inzet	1373	1,0	9,1	33,7	51,2	5,0
4. het aantal	1357	1,0	6,8	33,6	54,7	4,0
5. de vakinhoudelijke ideeën	1356	0,9	5,3	34,3	54,1	5,5
6. de opleiding en/of ervaring	1363	0,8	3,4	31,8	58,6	5,4
7. de steun	1385	1,1	5,7	21,7	58,2	13,3

Tabel 42. Significantie van de samenhang tussen de beoordeling van collega's en leerkrachtenkenmerken

Item	N	R ²	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. gemotiveerdheid	1356	0,06	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A
2. taakopvatting	1362	0,05	-	-	-	-	-	-	-	C	-	-	-	-	-	-	-
3. inzet	1373	0,07	-	-	C	-	-	-	-	C	-	-	-	-	-	-	C
4. aantal	1357	0,04	-	-	-	-	-	-	-	-	C	-	-	-	-	-	-
5. vakinhoudelijke ideeën	1356	0,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	C	-	-	-	-	C
6. opleiding en/of ervaring	1363	0,06	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	C
7. steun	1385	0,06	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. ASO			6. Praktisch														
2. BSO			7. 1 ^e graad														
3. TSO			8. 2 ^e graad														
4. Algemeen			9. 3 ^e graad														
5. Technisch			10. Type I														
			11. Type II														
			12. Statuut														
			13. Omvang														
			14. Leeftijd														
			15. Geslacht														

A=sterk significant (< 0,1%); B=significant (< 1%); C=matig significant (< 5%); R²=verklarde variantie

Tabel 43. Beoordeling van collega's, uitgedrukt volgens geslacht (gemiddelde scores; 1=zeer ontevreden, 5=zeer tevreden)

	man	vrouw
1. gemotiveerdheid	3,17	3,41
2. inzet	3,41	3,57
3. vakinhoudelijke ideeën	3,51	3,64
4. opleiding en/of ervaring	3,57	3,71

Tabel 44. Beoordeling van collega's, uitgedrukt volgens onderwijsgraad (gemiddelde scores; 1=zeer ontevreden, 5=zeer tevreden)

	graad 1	graad 2	graad 3
1. taakopvatting	3,49	3,37	3,37
2. inzet	3,62	3,46	3,43
3. aantal	3,55	3,52	3,50
4. vakinhoudelijke ideeën	3,64	3,57	3,52

Tabel 45. Beoordeling van collega's, uitgedrukt volgens onderwijsvorm (gemiddelde scores; 1=zeer ontevreden, 5=zeer tevreden)

	ASO	BSO	TSO
1. inzet	3,54	3,48	3,39
2. aantal	3,52	3,55	3,49
3. opleiding en/of ervaring	3,71	3,61	3,56

We wensen hier, zij het op beperkte wijze, even een zijsprongetje te maken. Op basis van vraag 65 (en 27) uit de enquête is het immers tevens mogelijk na te gaan of vrouwen en mannen in gelijke mate een aantal verantwoordelijkheden binnen de schoolgemeenschap opnemen. Dit blijkt niet steeds het geval te zijn. Zo worden 11 van de 17 aangehaalde functies in mindere mate door vrouwelijke leerkrachten opgenomen. We vergelijken daartoe het aantal mannen en vrouwen dat een functie opneemt in verhouding tot het totaal aantal dat van beide sexen in de steekproef aanwezig is (tabel 46). Een belangrijke verklaring hiervoor is het feit dat vrouwen méér dan mannen deeltijds werken. Indien we immers een analoge vergelijking enkel op voltijds werkende leraren laten betrekking hebben, dan kan slechts voor een veel beperkter aantal taken op statistisch aantoonbare wijze een effect van het geslacht vastgesteld worden. Op basis van de antwoorden op vraag 65 kunnen we er zes aanduiden, nl. (in volgorde van de sterkte van de samenhang) :

actief lid van een sportwerkgroep, vakbondsvertegenwoordiger, sportcoördinator, culturele coördinator, coördinator van vak- of projectgroep, lid ondernemingsraad (tabel 47). Stippen we aan dat de preciese betekenis van een 'coördinator'-functie niet omschreven werd. Het gaat echter duidelijk om spilfuncties, om personen die aan de kar trekken. Ter aanvulling merken we nog op dat de analyse van de antwoorden op vraag 27a eveneens een effect laat zien voor het lidmaatschap van een culturele werkgroep, en dat zowel bij volledige als deeltijdse leerkrachten.

Tabel 46. Verhouding man-vrouw bij opnemen van functies door voltijds werkende leerkrachten (vraag 65)

Functie	N man	N vrouw	Chi-kwadraat	Kendall Tau-b waarde	ASE
1. klastitularis	385	396	58,17	0,001	0,027
2. graadcoördinator	26	30	3,95	0,874	-
3. coördinator vak-, projectgroep	95	75	9,88	0,003	0,027
4. sportcoördinator	56	32	4,22	0,001	0,026
5. culturele coördinator	70	54	7,11	0,010	0,027
6. verantwoordelijke schoolbibliotheek	44	44	5,80	0,370	-
7. lid vakwerkgroep	210	253	33,33	0,983	-
8. lid sportwerkgroep	89	53	6,98	0,001	0,026
9. lid culturele werkgroep	84	83	10,94	0,175	-
10. vakbondsvertegenwoordiger	54	27	3,56	0,001	0,026
11. lid comité VGV	47	33	4,35	0,013	0,027
12. lid ondernemingsraad	30	19	2,50	0,023	0,027
13. lid directieraad	70	70	9,22	0,249	-
14. lid klasserraad	560	641	84,45	0,020	0,026
15. lid pedagogisch college	56	41	5,40	0,011	0,068
16. vertegenwoordiger in oudercomité	20	27	3,56	0,690	-
17. lid vriendenkring	115	94	12,38	0,002	0,027

Tabel 47. Verhouding man-vrouw bij opnemen van functies (vraag 65)

Functie	N man	% tot.	N vrouw	% tot.	Chi-kwadraat	Kendall Tau-b waarde	ASE
1. klasistularis	365	62,71	299	64,16	0,629	-	-
2. graadcoördinator	26	4,47	24	5,15	0,606	-	-
3. coördinator vak-, projectgroep	90	15,46	49	10,52	0,019	0,073	0,030
4. sportcoördinator	52	8,93	22	4,72	0,008	0,082	0,029
5. culturele coördinator	67	11,51	33	7,08	0,015	0,075	0,030
6. verantwoordelijke schoolbibliotheek	41	7,04	29	6,22	0,597	-	-
7. lid vakwerkgroep	195	33,51	163	34,98	0,617	-	-
8. lid sportwerkgroep	86	14,78	34	7,30	0,001	0,117	0,029
9. lid culturele werkgroep	78	13,40	54	11,59	0,379	-	-
10. vakbondsvertegenwoordiger	51	8,76	18	3,86	0,001	0,098	0,028
11. lid comité VGV	43	7,39	22	4,72	0,075	-	-
12. lid ondernemingsraad	29	4,98	11	2,36	0,028	0,068	0,028
13. lid directieraad	68	11,68	51	10,94	0,708	-	-
14. lid klasseraad	521	89,52	400	85,84	0,070	-	-
15. lid pedagogisch college	52	8,43	28	6,01	0,076	-	-
16. vertegenwoordiger in oudercomité	20	3,44	19	4,08	0,586	-	-
17. lid vriendenkring	108	18,56	69	14,81	0,107	-	-

c. De schoolleiding

Hoe kijken leerkrachten tegen het functioneren van de schoolleiding aan? We legden hen een aantal stellingnames voor, alle met positieve inslag (vraag 59). Telkens kon een meerderheid zich ermee akkoord verklaren (tabel 48). De schoolleiding komt in de ogen van de gemiddelde leerkracht naar voor als een instantie bestaande uit eerder hard werkende goede beheerders (items 5, 7, 9) én behoorlijke pedagogen (items 4, 6, 8). De stellingnames, waar het grootste aantal leerkrachten zich niet mee kan verzoenen, hebben betrekking op aspecten van personeelsmanagement: het voorzien in inspraak, het organiseren van een degelijk onthaal, het stimuleren van initiatief en probleemoplossend gedrag (items 1, 2, 3). De zinvolheid van een doordacht personeelsmanagement blijkt eveneens uit wat leerkrachten belangrijk vinden voor de goede uitoefening van hun job (vraag 56g, N=1388). Het gevoel geen nummer te zijn op school, het hebben van persoonlijke contacten, o.a. met de schoolleiding, wordt door quasi iedereen (98,9%) minstens als belangrijk omschreven. Eén op vier leerkrachten (24,3%) vindt dit zelfs van doorslaggevend belang. Op de open vraag of er nog andere zaken van belang geacht worden, wordt door slechts een zeer beperkt aantal leerkrachten ingegaan (N=40). De meesten hebben het over '(persoonlijke) waardering', 'aanmoediging', 'appreciatie', 'respect'. Met betrekking tot het onthaal van nieuwe leerkrachten kunnen we er aan toevoegen dat 46% van de leerkrachten dit in hun school met een onvoldoende bedenken (vraag 50, tabel 49).

Uit een variantie-analyse blijkt dat mannelijke leerkrachten kritischer ingesteld zijn dan hun vrouwelijke collega's: ze gaan in geringere mate akkoord met de diverse hen voorgelegde stellingnames (op één na, het goed organiseren, waar geen verschil vastgesteld wordt) (tabellen 50 en 51).

In beperktere mate vinden we eveneens verschillen naargelang de onderwijsvorm, met name waar het gaat om de vraag of de schoolleiding gericht is op goede voorzieningen, blijkt geeft van een goed organisatietalent en een grote inzet vertoont. Leerkrachten, die in het ASO lesgeven, kunnen zich met deze stellingnames iets beter verzoenen (tabellen 50 en 52). Ook het onthaal van nieuwe leerkrachten wordt iets beter geapprecieerd door leerkrachten ASO (tabel 49).

Naargelang de onderwijsgraad vinden we eveneens een licht uiteenlopend antwoordpatroon. Het organiseren van een degelijk onthaal, de betrokkenheid op onderwijsinhoudelijke aspecten, het hebben van goede onderwijskundige ideeën en het vertonen van een grote inzet zijn kenmerken die vooral leerkrachten uit de eerste graad in hun schoolleiding menen te ontwaren. Leerkrachten, die in de derde graad komen, blijken hieromtrent de meest kritische houding aan te nemen (tabellen 50 en 53).

Ook het onderwijstype hangt samen met een subtiel onderscheid in perceptie van de schoolleiding. Deze laatste wordt in type I meer dan in type II omschreven als een instantie, die voldoende inspraak voorziet, goede onderwijskundige ideeën heeft en een grote inzet vertoont (tabellen 50 en 54).

We stellen tenslotte vast dat leerkrachten algemene vakken meer dan anderen kritiek hebben op de schoolleiding, wanneer we het hebben over het organiseren van voldoende inspraak, het stimuleren van initiatieven en het betrokken zijn op onderwijsinhouden (tabellen 50 en 55).

We wensen op te merken dat we het in bovenstaande paragrafen niet over objectieve verschillen tussen schoolleidingen hebben. Onze bevindingen slaan enkel op verschillen in de wijze waarop leerkrachten hun schoolleiding percipiëren. We hebben het wanneer we het woord schoolleiding in de mond nemen, ook niet over individuen : de schoolleiding is in vele secundaire onderwijsinstellingen geen éénmansaangelegenheid, maar wordt eerder in teamverband waargemaakt.

Tabel 48. Beoordeling van schoolleiding (rijpercentages)

	N	nee, beslist niet	nee, eigenlijk niet	ja, eigenlijk wel	ja, beslist
1. de schoolleiding voorziet in voldoende mate inspraak van leerkrachten	1363	13,9	35,0	41,1	10,0
2. de schoolleiding zorgt voor een degelijk onthaal van nieuwe leerkrachten	1347	10,5	39,3	39,6	10,5
3. de schoolleiding stimuleert me om initiatieven te nemen of zelf oplossingen te vinden bij problemen	1356	10,1	33,7	38,6	17,6
4. de schoolleiding neemt initiatieven en is actief betrokken bij de vormgeving en vernieuwing van de inhoud van het onderwijs	1350	7,9	29,1	43,8	19,2
5. de schoolleiding is vooral gericht op de zorg voor goede voorzieningen, werkomstandigheden, informa- tie en materiaal	1356	5,4	28,9	48,7	17,0
6. de schoolleiding heeft goede onderwijskundige ideeën 7. de schoolleiding organiseert de zaken goed	1327	5,5	23,2	56,4	14,9
8. de schoolleiding steunt me voldoende bij conflicten 9. de schoolleiding heeft een grote inzet met leerlingen	1321	5,1	16,7	53,7	24,4
	1356	2,7	10,7	44,7	42,0

Tabel 49. Beoordeling van het onthaal van nieuwe leerkrachten (kolompercentages)

	Totaal	ASO	BSO	TSO
onbestaande	7,8	6,5	9,0	8,8
zeer slecht	9,1	6,4	11,5	11,8
onvoldoende	29,5	29,5	28,3	31,5
voldoende	29,1	31,5	26,6	25,8
degelijk	19,3	20,3	19,3	17,3
zeer degelijk	5,4	5,9	5,4	4,7
N	1392			
chi ² -toets	-	0,001	0,053	0,002

Tabel 50. Significantie van de samenhang tussen de beoordeling van de schoolleiding en leerkrachtenmerken

Item	N	R ²	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. voldoende inspraak	1363	0,07	-	-	-	-	-	B	-	-	-	-	A	-	-	-	A
2. degelijk onthaal	1347	0,07	-	-	-	-	-	C	-	-	-	-	-	-	-	C	A
3. stimulerend	1356	0,07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	B	-	-	-	-	A
4. betrokken op inhoud	1350	0,09	-	-	-	-	-	B	-	-	-	-	-	-	-	-	A
5. gericht op goede voorzieningen	1356	0,03	-	-	-	-	-	B	-	-	-	-	-	-	-	C	A
6. goede onderwijskundige ideeën	1327	0,07	-	-	-	-	-	-	-	-	C	-	C	-	-	-	A
7. goede organisatie	1369	0,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. steunend bij conflicten	1321	0,02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	C
9. grote inzet met leerlingen	1356	0,07	B	-	-	-	-	-	-	-	C	C	-	-	C	-	B
1. ASO			6. Praktisch	7. 1 ^e graad	8. 2 ^e graad	9. 3 ^e graad	10. Type I	11. Type II	12. Statut	13. Omvang	14. Leeftijd	15. Geslacht					

A=sterk significant (< 0,1%); B=significant (< 1%); C=matig significant (< 5%); R²=verklaarde variantie

Tabel 51. Beoordeling van schoolleiding, uitgedrukt volgens geslacht van de leerkracht (gemiddelde scores; 1=beslist akkoord, 4=beslist niet akkoord)

	man	vrouw
1. voldoende inspraak	2,62	2,43
2. degelijk onthaal	2,64	2,37
3. stimulerend	2,49	2,25
4. betrokken op inhoud	2,39	2,12
5. gericht op goede voorzieningen	2,26	2,18
6. goede onderwijskundige ideeën	2,31	2,08
7. steunend bij conflicten met leerlingen	1,96	2,08
8. grote inzet	1,82	1,68

Tabel 52. Beoordeling van schoolleiding, uitgedrukt volgens onderwijsvorm (gemiddelde scores; 1=beslist akkoord, 4=beslist niet akkoord)

	ASO	BSO	TSO
1. gericht op goede voorzieningen	2,20	2,22	2,26
2. goede organisatie	1,27	2,12	2,12
3. grote inzet	1,68	1,81	1,82

Tabel 53. Beoordeling van schoolleiding, uitgedrukt volgens onderwijsgraad (gemiddelde scores; 1=beslist akkoord, 4=beslist niet akkoord)

	Graad 1	Graad 2	Graad 3
1. degelijk onthaal	2,38	2,53	2,57
2. betrokken op inhoud	2,17	2,30	2,34
3. goede onderwijskundige ideeën	2,15	2,23	2,24
4. grote inzet	1,72	1,78	1,80

Tabel 54. Beoordeling van schoolleiding, uitgedrukt volgens onderwijstype (gemiddelde scores; 1=beslist akkoord, 4=beslist niet akkoord)

	Type I	Type II
1. voldoende inspraak	2,46	2,65
2. goede onderwijskundige ideeën	2,15	2,27
3. grote inzet	1,71	1,82

Tabel 55. Beoordeling van schoolleiding, uitgedrukt volgens vakkengroep (gemiddelde scores; 1=beslist akkoord, 4=beslist niet akkoord)

	Algemene vakken	Technische vakken	Praktische vakken
1. voldoende inspraak	2,55	2,40	2,34
2. stimulerend	2,41	2,23	2,14
3. betrokken op inhoud	2,30	2,13	2,01

d. De ouders

Twee derde van de leerkrachten (64,4%) is in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek geen enkele keer op huisbezoek geweest bij leerlingen en/of hun ouders (vraag 35a, N=1397). De overigen geven gemiddeld acht (7,97) bezoeken op (N=498), wat over alle leerkrachten heen in een gemiddelde van 2,8 huisbezoeken per leerkracht resulteert. Een huisbezoek neemt al snel gemiddeld een klein uur in beslag (56,6 min.), verplaatsing ingegrepen (vraag 35b, N=496, standaarddeviatie=43,7 min.).

In tegenstelling tot huisbezoeken zijn oudercontactavonden wel algemene regel. Slechts 3,5% van de leerkrachten maakt er geen melding van (vraag 36, N=1398). De overigen geven gemiddeld een frequentie van 3,8 avonden per schooljaar op. 50% van de leerkrachten heeft niet meer dan 3 oudercontactavonden, 75% niet meer dan 4, 90% niet meer dan 6. Het hoogste aantal dat genoteerd werd, bedroeg 15.

Het aantal afgelegde huisbezoeken verschilt naargelang de onderwijsvorm, de vakkengroep en het onderwijstype, waartoe de leerkracht behoort. Huisbezoeken komen in geringere mate voor bij leerkrachten ASO, algemene vakken en in het type II (tabel 56). Het aantal oudercontactavonden verschilt eveneens naargelang de onderwijsvorm. We vinden echter tevens significante verschillen in functie van de graad, waarin lesgegeven wordt, het al dan niet voltijds werken en het geslacht van de leerkracht. Het hoogste aantal oudercontactavonden tellen we in het ASO, in de eerste graad, bij voltijds werkenden en bij vrouwen (tabel 57).

Tabel 56. Significante verschillen in gemiddeld aantal huisbezoeken (variantie-analyse met N=1344 en $R^2=0,08$)

	aantal	sign.
ASO	2,15	B
BSO	3,89	C
TSO	3,86	B
Algemene vakken	2,69	C
Technische vakken	3,95	C
Praktische vakken	3,70	.
Type I	3,14	A
Type II	3,09	B

A=sterk significant (< 0,1%); B=significant (< 1%); C=matig significant (< 5%)

Tabel 57. Significante verschillen in gemiddeld aantal huisbezoeken (variantie-analyse met N=1345 en $R^2=0,16$)

	aantal	sign.
ASO	4,07	A
BSO	3,38	.
TSO	3,61	A
Graad 1	4,02	A
Graad 2	3,80	A
Graad 3	3,55	C
voltijds	3,68	B
deeltijds	3,41	
man	3,49	C
vrouw	3,73	

A=sterk significant (< 0,1%); B=significant (< 1%); C=matig significant (< 5%)

Huisbezoeken en oudercontactavonden zijn de eerder formele momenten, waarop ouders en leerkrachten elkaar spreken. Daarnaast zijn er wellicht nog een aantal andere ontmoetingskansen, bijvoorbeeld ter gelegenheid van open deur dagen, schoolfeesten, enz., en kunnen ouders ook buiten de contactavonden naar de school toe stappen. Het aantal contacten met ouders wordt in ieder geval door een ruime meerderheid leerkrachten als voldoende of ruim voldoende omschreven (81%). Slechts een minderheid heeft bedenkingen,

waarbij de meesten het aantal contacten onvoldoende vindt (16%) en een gering aantal het over een overdreven frequentie heeft (vraag 60a, tabel 58).

Minder tevredenheid heerst er met betrekking tot de interesse en steun van ouders. Dit eerste krijgt van 43% van de leerkrachten een onvoldoende mee.

Net iets meer dan de helft van de leerkrachten (50,9%) beklaagt zich over de steun van ouders op pedagogisch vlak (bij gezagsproblemen, leermoeilijkheden, ...). De steun op organisatorisch vlak wordt dan weer door ruim een derde van het onderwijzend personeel (36,7%) met een onvoldoende bedacht. Op organisatorisch vlak wordt echter niet steeds op ouders een beroep gedaan, wat blijkt uit de geringere respons op deze vraag : slechts 85% van de leerkrachten acht deze van toepassing (vragen 60b tot d, tabel 58).

Vinden leerkrachten dat ouders te hoge verwachtingen hebben en/of te hoge eisen stellen ? Neen, een meerderheid (56%) oordeelt dat de eisen van ouders best meevallen. Eén op vijf leerkrachten (21%) stelt zelfs dat ouders, integendeel, meer betrokken zouden moeten zijn. Met het gestelde kan slechts 23% akkoord gaan, waarvan 17% 'enigszins' en 6% 'zeer' (vraag 61, N=1365).

De samenwerking met ouders wordt verschillend beoordeeld naargelang de onderwijsvorm, en in geringere mate eveneens naargelang het statuut en de leeftijd. Leerkrachten ASO drukken het meest hun tevredenheid uit zowel over het aantal contacten, als over de interesse en de steun op pedagogisch en organisatorisch vlak. Leerkrachten BSO reageren op deze punten het meest negatief (tabellen 59 en 60). Dat ouders meer betrokken zouden moeten zijn, hoor je meer bij leerkrachten BSO (en TSO) dan bij leerkrachten ASO (tabel 63). Er zijn daarentegen verhoudingsgewijs meer leerkrachten ASO, die van oordeel zijn dat de verwachtingen en eisen van ouders nog meevallen of zelfs toch iets te hoog gegrepen zijn.

Vastbenoemde leerkrachten blijken zich positiever op te stellen, tenminste waar het gaat om de contactfrequentie en de interesse van ouders (tabellen 59 en 61). Zij zijn tevens in meerdere mate de mening toegedaan dat de verwachtingen van ouders meevallen (tabel 64).

De verschillen naargelang de leeftijd van de leerkrachten zijn slechts matig significant, zowel met betrekking tot het aantal contacten als tot de interesse en pedagogische steun. Er vallen tevens geen duidelijke tendenzen af te lezen uit de gemiddelde scores per leeftijdsgroep. Wel kunnen we stellen dat de jongste leerkrachten zich het minst positief uitlaten (tabellen 59 en 62).

Ter afronding kunnen we nog aangeven dat 85% van de leerkrachten geen problemen ondervindt te wijten aan taal- en/of culturele verschillen van ouders (vraag 62, N=1380). 13,6% heeft daar enigszins last van, 1,4% kent in sterke mate zulke moeilijkheden. Het zijn met name leerkrachten uit het BSO en in mindere mate ook uit het TSO, die van problemen gewag maken (tabel 65). Ook naargelang het onderwijstype treden er echter verschillen op : in type II zijn er verhoudingsgewijs meer leerkrachten, die moeilijkheden melden (19% versus 14% in type I, $\chi^2=0,001$). Tenslotte stellen we vast dat mannen minder dan vrouwen geconfronteerd worden met problemen te wijten aan taal en/of culturele verschillen (resp. 11% versus 18%, $\chi^2=0,001$).

Tabel 60. Beoordeling van ouderkenmerken, uitgedrukt in functie van onderwijsvorm (gemiddelde scores; 1=ruim onvoldoende, 5=overdreven)

	ASO	BSO	TSO
1. aantal contacten	3,19	2,91	2,98
2. interesse	2,77	2,34	2,44
3. steun op pedagogisch vlak	2,53	2,31	2,36
4. steun op organisatorisch vlak	2,83	2,47	2,55

Tabel 61. Beoordeling van ouderkenmerken, uitgedrukt in functie van statuut (gemiddelde scores; 1=ruim voldoende, 5=overdreven)

	vast	tijdelijk	combinatie
1. aantal contacten	3,10	2,88	2,92
2. interesse	2,63	2,53	2,21

Tabel 62. Beoordeling van ouderkenmerken, uitgedrukt in functie van leeftijd (gemiddelde scores; 1=ruim voldoende, 5=overdreven)

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59
1. aantal contacten	2,78	3,05	2,95	3,05	3,23	3,05	3,07	3,18
2. interesse	2,42	2,63	2,50	2,68	2,62	2,63	2,55	2,71
3. steun op pedagogisch vlak	2,34	2,55	2,37	2,40	2,54	2,55	2,34	2,50
N	35	130	229	265	229	192	135	42

Tabel 63. Mening van leerkrachten met betrekking tot de vraag of ouders te hoge verwachtingen hebben en/of te hoge eisen stellen, uitgedrukt volgens onderwijsvorm (kolompercentages)

	ASO	BSO	TSO
a. helemaal niet, meer betrokkenheid gewenst	16	30	26
b. eisen vallen mee	58	51	54
c. enigszins, c.q. zeker	26	19	20
Chi ² -toets	0,001	0,001	0,001

Tabel 64. Mening van leerkrachten met betrekking tot de vraag of ouders te hoge verwachtingen hebben en/of te hoge eisen stellen, uitgedrukt volgens statuut van de leerkracht (kolompercentages)

	vast	tijdelijk	combinatie
1. helemaal niet, meer betrokkenheid gewenst	19	31	31
2. eisen vallen mee	57	49	49
3. enigszins, c.q. zeker	23	20	20
Chi ² -toets	0,003		

Tabel 65. Percentage leerkrachten dat al dan niet moeilijkheden ondervindt met taal- en/of culturele verschillen tussen ouders, uitgedrukt volgens onderwijsvorm

	ASO	BSO	TSO
nee	88	79	83
ja	12	21	17
Chi ² -toets	0,001	0,001	0,047

4. FOCUS OP DE BEHOEFTE AAN AUTONOMIE EN/OF INSPRAAK

Voldoende inspraak vindt slechts 3,4% van het onderwijzend personeel weinig belangrijk voor de goede uitoefening van zijn job (vraag 56e, N=1383). Eén op drie leerkrachten (34,6%) acht dit wel belangrijk. Bijna de helft (46,8%) heeft het over een zeer belangrijk aspect, terwijl 15,2% oordeelt dat het 'van doorslaggevend belang' is. Hoe is het met deze inspraak gesteld? Op welke vlakken menen leerkrachten over voldoende impact te beschikken en waar wensen ze meer (of minder) bij betrokken te worden?

We legden hen in eerste instantie een lijst voor met activiteiten, die te situeren vallen binnen het pedagogisch-didactische werkkterrein, en stelden de vraag in hoeverre men hierbij meer of minder naar eigen goeddunken wenste te handelen (vraag 63). Bij alle voorgelegde items verklaart een meerderheid over voldoende autonomie te beschikken (tabel 66). De verzuchtingen naar meer speelruimte hoor je in de eerste plaats met betrekking tot de inhoud van de leerstof, de deelname aan bijscholing en het organiseren van alternatieve leeractiviteiten. Er dient wel mee rekening gehouden te worden dat

meerdere leerkrachten zich niet uitspraken over deze twee laatste activiteiten, omdat ze deze niet op zich van toepassing achtten.

Overigens wensen niet alle leerkrachten meer speelruimte. Sommige vragen integendeel meer richtlijnen. Dit komt het frekwentst voor wanneer we het hebben over de manieren om leerlingen te bestraffen (13%).

De antwoorden van leerkrachten lopen niet zo sterk uiteen. Toch kunnen naargelang de onderwijsvorm enige verschillen vastgesteld worden (tabel 67). Gemeenschappelijk hieraan is dat leerkrachten, die in het BSO en TSO staan, frekwenter behoefte hebben aan duidelijker richtlijnen.

Tabel 66. Behoeftte aan richtlijnen, c.q. meer speelruimte op pedagogisch-didactisch vlak (rijpercentages)

	respons N	%	meer ruimte gewenst	voldoende ruimte	meer richt- lijnen gewenst
1. de inhoud van de leerstof	1356	97	22,9	69,3	7,7
2. deelname aan bijscholing	1249	89	21,1	70,9	8,0
3. organiseren van alternatieve leeractiviteiten	1027	73	18,3	72,1	9,6
4. de manieren om leerlingen te straffen	1329	95	10,2	76,4	13,3
5. de wijze van lesgeven	1356	97	9,7	87,8	2,4
6. het vastleggen van beoorde- lingscijfers	1338	96	8,8	86,5	4,6
7. de wijze van orde handhaven	1353	97	8,4	82,9	8,7
8. deelname aan oudercontact- avonden	1274	91	6,8	91,4	1,8
9. het leggen van contact met ouders	1300	93	5,5	90,3	4,2

Tabel 67. Behoeftes aan richtlijnen, c.q. meer speelruimte op pedagogisch-didactisch vlak, uitgedrukt volgens onderwijsvorm

	ASO	BSO	TSO
1. de inhoud van de leerstof	0,001	0,001	0,004
2. de manier om leerlingen te straffen	0,384	0,003	0,325
3. de wijze van lesgeven	0,035	0,696	0,842
4. deelname aan oudercontactavonden	0,001	0,167	0,081
5. het leggen van contact met ouders	0,068	0,032	0,003

Tabel 67. Vervolg

	meer speelruimte gewenst	ASO BSO TSO	ASO BSO TSO	voldoende ruimte	ASO BSO TSO	meer richtlijnen gewenst	ASO BSO TSO
1. de inhoud van de leerstof	25,7	20,3	24,0	69,1	68,4	65,7	5,1
2. de manier om leerlingen te straffen	9,7	12,9	9,1	77,7	71,8	76,5	12,6
3. de wijze van lesgeven	10,9	10,3	10,3	87,3	87,0	87,4	1,8
4. deelname aan oudercontactavonden	8,1	5,8	7,4	91,0	91,7	89,9	0,9
5. het leggen van contact met ouders	4,7	6,8	7,4	91,8	87,7	87,2	3,5
							5,5
							2,7
							2,4
							14,4
							10,3

We vroegen aan leerkrachten eveneens of zij meer invloed wensten uit te oefenen op een aantal beslissingen, die eerder binnen het organisatorische en beleidsmatige werkveld te situeren vallen. Uit de in tabel 68 samengevatte antwoorden blijkt dat hier al wat meer onvrede bestaat: heel wat minder personen verklaren over voldoende impact te beschikken. De items in de tabel staan geordend volgens het percentage leraren, dat meer invloed wenst. De opstelling van het lessenrooster en de verdeling van de klassen zijn de beslissingen waar het frekwentst een grotere invloed wenselijk geacht wordt.

We kunnen tevens vaststellen dat er telkens een aantal leerkrachten is, dat liever niet of minder bij het beslissingsproces betrokken wordt. Deze vormen zelfs een ruime meerderheid, wanneer benoemingen van collega's of stafpersoneel aan de orde komen. De respons op deze items ligt overigens eveneens heel wat lager, omdat meerdere leerkrachten deze vraagstelling gewoon niet van toepassing achtten. Bij alle andere zaken oordeelt slechts een minderheid dat het verkieslijker is om niet of minder betrokken te worden. De meeste weerstand vind je nog bij de verdeling van lesoverstijgende taken: daar laat één op vier zich liever niet mee in.

Interessant is tevens de vaststelling dat 15,7% van de respondenten aanstipt dat ze over onvoldoende invloed beschikt, wanneer beslist moet worden of een leerling naar een hoger leerjaar kan overgaan. Dit kan eigenaardig lijken omdat dit type beslissing juist wel tot de bevoegdheid van het leerkrachtenkorps behoort. Het is immers de klasseraad, die hierover een uitspraak moet doen. De onvrede moet dan ook o.i. geïnterpreteerd worden als de onmacht die bepaalde leerkrachten ervaren om hun visie bij hun collega's ingang te doen vinden. We denken hierbij o.a. aan leerkrachten, die titularis zijn van een vak, dat in het geheel van de opleiding van minder belang wordt geacht, en wiens stem daardoor minder gehoor vindt.

De verzuchting naar meer betrokkenheid hoor je het luidst bij leerkrachten BSO. De leerkrachten, die in het ASO komen, blijken het meest tevreden te zijn met de huidige gang van zaken. Dit blijkt uit tabel 69, waar de drie onderwijsvormen vergeleken worden op de items, die op significante wijze verschillend beantwoord worden. We kunnen vaststellen dat de proportie leerkrachten, dat verklaart over voldoende invloed te beschikken, op 4 van de 6 items het grootst is in het ASO, en op 5 van de 6 het kleinst in het BSO.

Tabel 68. Behoeftte aan invloed op organisatorisch en beleidsvlak (rijpercentages)

	N	meer invloed geweest	voldoende invloed	liever niet of minder betrokken
1. het lessenrooster	1341	46,5	45,7	7,8
2. de keuze van de klassen	1320	42,7	47,0	10,4
3. de verdeling van les- overstijgende taken	1242	38,0	37,1	24,9
4. het beleid m.b.t. de aard van de bijkomende opdrachten	1301	37,7	44,4	17,9
5. de aankoop van didactisch materiaal, machines,...	1319	36,5	56,3	7,3
6. de keuze van leslokalen	1309	33,2	50,8	16,0
7. de benoeming van een staf- lid (graadcoördinator, directie,...)	1152	28,9	10,2	60,9
8. de overgang van een leer- ling naar een hoger leer- jaar	1353	15,7	82,3	2,0
9. de benoeming van een col- lega	1229	13,7	8,0	78,4

Tabel 69. Behoeftes aan invloed op organisatorisch en beleidsvlak, uitgedrukt volgens onderwijsvorm (rijpercentages)

	ASO	chi ² -toets BSO	TSO
1. het lessenrooster	0,989	0,001	0,100
2. de keuze van de klassen	0,150	0,004	0,037
3. de verdeling van lesoverslijgende taken	0,237	0,042	0,756
4. de aankoop van didactisch materiaal, machines,...	0,001	0,002	0,012
5. de keuze van leslokalen	0,013	0,012	0,001
6. de benoeming van een staflid	0,243	0,046	0,176

Tabel 69. vervolg

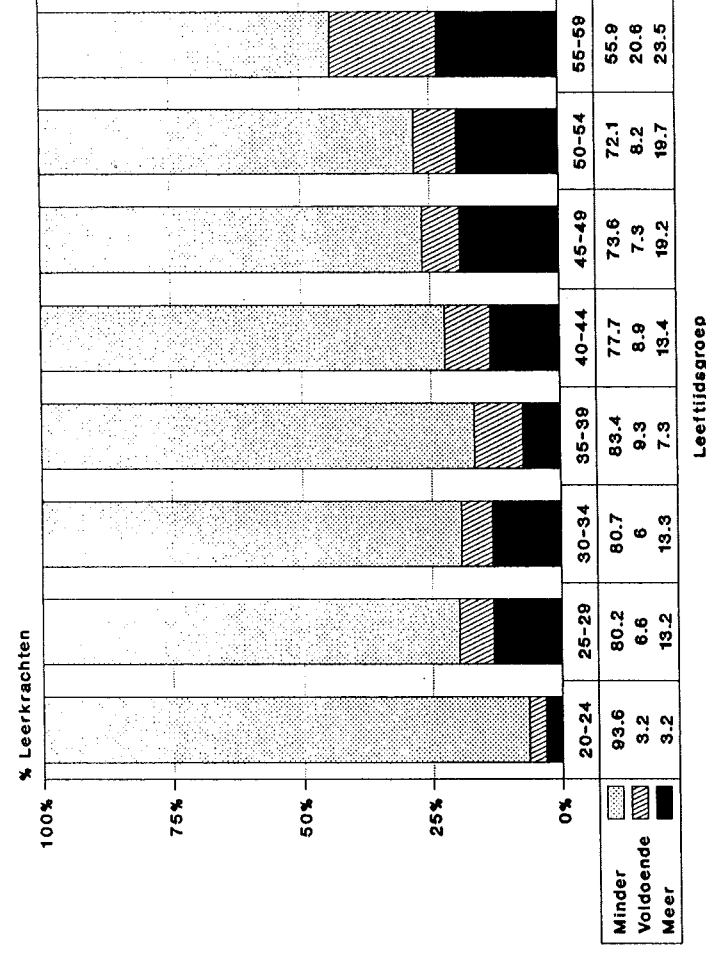
	meer invloed gewenst ASO BSO TSO	voldoende invloed ASO BSO TSO	liever niet/minder betrokken ASO BSO TSO
1. het lessenrooster	46,5 42,8 49,8	45,8 50,0 42,9	7,7 7,2 7,3
2. de keuze van de klassen	42,5 48,1 39,8	45,9 41,9 48,5	11,6 10,0 11,7
3. de verdeling van lesoverslijgende taken	37,9 41,2 39,1	38,7 33,0 36,2	23,5 25,8 24,7
4. de aankoop van didactisch materiaal, machines,...	30,4 42,1 40,8	63,0 51,0 52,0	6,6 7,0 7,2
5. de keuze van leslokalen	30,1 36,5 35,9	52,8 50,6 52,1	17,1 12,9 12,0
6. de benoeming van een staflid	28,6 26,6 30,8	11,4 8,4 8,6	60,0 65,0 60,5

Met betrekking tot de benoemingen, het aspect waar de meesten liever niet bij betrokken worden, stellen we een invloed vast van de leeftijd : naarmate deze toeneemt daalt de portie leerkrachten, dat verkliest niet of minder betrokken te worden (figuren 14 en 15). De verschillen zijn telkens statistisch significant (χ^2 resp. 0,003 en 0,001).

Vergelijken we enkel voltijds werkende leerkrachten, dan merken we tevens dat vrouwen in geringere mate betrokken wensen te worden (tabel 70). Bij de overige items van vraag 64 vinden we overigens, na uitzuivering voor het effect van het deeltijds tewerkgesteld zijn, geen significante geslachtsverschillen.

Andere verschillen met betrekking tot de behoefte aan impact op het benoemingsbeleid vonden we niet, tenzij waar het de stafleden betreft : voltijds werkenden en vast benoemen wensen hierbij meer betrokken te worden (χ^2 resp. 0,001 en 0,004) (tabellen 71 en 72).

Figuur 8 : behoefte aan invloed bij benoemingen van collega's



Tabel 72. Behoeftes aan invloed bij benoeming van stafleden, uitgedrukt volgens statuut

	N	meer	voldoende	minder
vast tijdelijk combinatie	968	31,0	10,3	58,7
	140	16,4	10,7	72,9
	42	23,8	4,8	71,4

HOOFDSTUK 5

MOGELIJKE IMPLICATIES

1. BELASTING

1.1 Algemene resultaten

a. Globaal oordeel

23% van de ondervraagden ervaart zijn job als leerkracht niet of niet zo vaak als zwaar belastend. 41% voelt zich soms zwaar belast. Een klein derde van het onderwijzend personeel (30%) voelt zich zonder meer zwaar belast, maar kan dit aan. Daarentegen is 6% de mening toegedaan dat als het zo doorgaat, zij er onder door gaan. Dit zijn de antwoorden op vraag 43 uit de enquête (zie bijlage).

In het Nederlandse OTO-onderzoek komt een gelijkaardige vraag aan bod. De antwoorden vallen iets positiever uit. Slechts 4% staat op 'afknappen'. 21% voelt zich zwaar belast, maar kan het bolwerken. Ruim 55% voelt zich soms zwaar belast. De overige 19% is de mening toegedaan dat overbelasting zelden voorkomt⁴.

b. Subjectieve positionering

Hoe schatten leerkrachten de zwaarte van hun beroep in t.o.v. andere beroepen? De antwoorden op deze vraagstelling zijn relevant omdat jobsatisfactie niet zomaar voortspuit uit een aantal min of meer objectieve gegevens, maar daarentegen eerder samenhangt met de wijze waarop deze feiten door de betrokkene gepercipieerd en beoordeeld worden.

⁴ D. Van Dongen et al., Technische gegevens van het lerarenonderzoek OTO. (Leraar tot elke prijs, OTO-rapport nr 7A), IVA, Tilburg, 1988, p. 116, 189.

We vroegen hen of ze het leraarsambt als over het algemeen meer of minder zwaar beschouwden dan het beroep van de meeste andere mensen met een gelijkaardig opleidingsniveau (vraag 45, N=1275). Met dit laatste als referentiekader is ruim 61% de mening toegedaan een zwaarder beroep uit te oefenen. 34% ziet weinig verschil. Amper 5% heeft het over een lichtere job.

Een analoge vraag in het Nederlandse OTO-onderzoek laat een iets negatiever beeld zien : 78% van de bevrraagden vindt de leraarsbaan zwaarder. 17% vindt niet dat er een verschil is. Slechts 1% houdt het bij een minder zware job⁵.

c. Gespreide belasting

De belasting is bij leerkrachten niet gelijkmatig gespreid over het schooljaar. Dit blijkt uit tabel 73, die de antwoorden op vraag 29 van de vragenlijst samenvat. Figuur 3 geeft er een andere voorstelling van. Een zeer kalme periode hebben we de score 1 gegeven, een zeer drukke het cijfer 5. Figuur 10 toont dan de gemiddelde score, die door de leraren aan de verschillende periodes gegeven werden. De drukste periodes zijn ongetwijfeld het begin van het schooljaar en de drie examenperiodes, respectievelijk voor de kerst-, paas- en grote vakantie. Opvallend is tevens dat heel weinig leerkrachten een schoolweek als kalm, laat staan zeer kalm omschrijven. Het spreekt echter voor zich dat dit absolute oordeel minder relevant is. Het gaat hem slechts om het afwegen van de verschillende periodes tegenover elkaar.

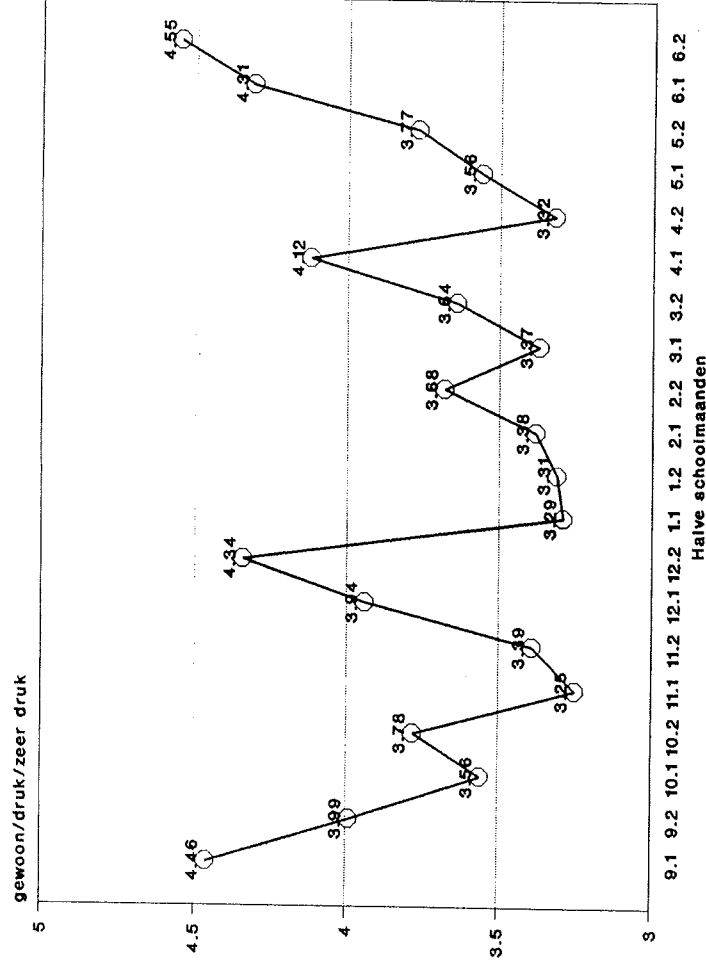
⁵ D. van Dongen et al., Technische gegevens van het lerarenonderzoek OTO. (Leraar tot elke prijs, OTO-rapport 7A), Tilburg, IVA, 1988, p. 189.

Tabel 73. Spreiding van de belastingservaring over het schooljaar (rij % leerkrachten)

		zeer druk	druk	gewoon	kalm	zeer kalm	N	G (*)
september	eerste helft	62,1	26,0	8,0	3,0	0,9	1368	4,46
	tweede helft	30,4	41,3	25,8	2,1	0,4	1362	3,99
oktober	eerste helft	14,9	29,9	51,5	3,5	0,1	1360	3,56
	tweede helft (vóór verlof)	19,5	41,2	37,0	2,1	0,1	1357	3,78
(herfstverlof)								
november	eerste helft (na verlof)	6,0	21,2	64,7	7,9	0,1	1377	3,25
	tweede helft	8,7	26,7	59,3	5,2	0,1	1363	3,39
december	eerste helft	28,1	42,2	25,9	3,4	0,5	1372	3,94
	tweede helft (vóór verlof)	58,2	26,9	7,5	6,0	1,4	1377	4,34
(kerstverlof)								
januari	eerste helft (na verlof)	8,3	22,0	60,4	8,7	0,7	1380	3,29
	tweede helft	7,6	21,9	64,0	6,3	0,1	1374	3,31
februari	eerste helft	8,2	26,3	61,0	4,4	0,1	1373	3,38
	tweede helft (vóór verlof)	16,4	39,0	41,1	3,1	0,4	1376	3,68
(krokusverlof)								
maart	eerste helft (na verlof)	8,2	26,7	59,7	5,1	0,3	1372	3,37
	tweede helft	15,0	37,2	44,4	3,4	0,1	1364	3,64
april	eerste helft (vóór verlof)	40,1	36,8	18,9	3,8	0,4	1360	4,12
(paasverlof)								
	tweede helft (na verlof)	8,5	23,9	59,4	7,5	0,7	1208	3,32
mei	eerste helft	13,7	34,0	47,0	5,0	0,3	1364	3,56
	tweede helft	21,0	38,3	37,3	3,2	0,3	1361	3,77
juni	eerste helft	49,2	36,0	11,5	2,7	0,5	1365	4,31
	tweede helft	70,8	19,4	4,6	4,0	1,2	1368	4,55

(*) G : Gemiddelde score (5=zeer druk, 1=zeer kalm)

Figuur 10 : Spreiding van de belastingservaring over het schooljaar (gemiddelde scores per periode)



d. Specifieke belasting

Aan de leerkrachten werd een lijst voorgelegd, enerzijds met een aantal functies, anderzijds met een aantal deeltaken en opdrachten. De opgave bestond erin een aanduiding te geven van de zwaarte ervan. Dit diende te gebeuren aan de hand van een zeven-, resp. vijfpuntenschaal. Enkel wie een bepaalde taak of functie vervulde, werd gevraagd om te antwoorden (vragen 65 en 68 uit de vragenlijst).

De resultaten geven we weer in de tabellen 74 en 75, gerangschikt volgens de gemiddelde score, die een bepaald item van de betrokkenen meekreeg. Met betrekking tot de functies dient aangestipt te worden, dat het aantal respondenten soms aan de lage kant is, wat de betrouwbaarheid niet ten goede komt. De functies, die door de beoefenaars gemiddeld als eerder licht omschreven worden (gemiddelde score minder dan 4), zijn het deelnemen aan het pedagogisch college, een culturele werkgroep, een sportwerkgroep, de onderne-

mingsraad, het oudercomité, het comité VGV, de vriendenkring en het runnen van de schoolbibliotheek. Opvallend is dat met betrekking tot de deeltaken en opdrachten er bijna geen enkele gemiddeld genomen als licht omschreven wordt (score minder dan 3). Dit is enkel het geval voor het intern en extern overleg.

Tabel 74. Belasting toegeschreven aan functies (rijpercentage leerkrachten)

Functie	N Respons %	Gemiddelde score	1 zeer licht	2	3	4 gemiddeld	5	6 zeer zwaar	7
1. klastitularis	786	5,04	1	1,8	5,6	27,5	26,3	23,9	13,9
2. graadcoördinator	56	4,73	3,6	3,6	7,1	26,8	23,2	32,1	3,6
3. culturele coördinator (film, toneel)	124	4,35	2,4	11,3	9,7	32,3	21,0	16,1	7,3
4. coördinator vaksectie, projectwerking	171	4,32	2,3	8,8	10,5	36,8	21,1	15,8	4,7
5. sportcoördinator	88	4,31	4,5	6,8	11,4	37,5	15,9	18,2	5,7
6. lid directieraad	140	4,21	3,6	8,6	10,0	39,3	20,0	16,4	2,1
7. lid klasserraad	1210	4,05	4,5	7,4	11,7	46,4	17,7	9,8	2,6
8. lid vakwerkgroep	466	4,02	2,8	11,2	10,9	45,1	18,9	9,0	2,1
9. vakbondsvertegenwoordiger	81	4,02	8,6	7,4	13,6	35,8	17,3	12,3	4,9
10. lid pedagogisch college	98	3,97	4,1	16,3	12,2	34,7	16,3	11,2	5,1
11. lid culturele werkgroep	169	3,96	4,7	14,8	10,1	39,1	17,8	8,9	4,7
12. lid sportwerkgroep	142	3,87	7,7	10,6	14,8	39,4	12,0	12,7	2,8
13. verantwoordelijke schoolbibliotheek	88	3,81	6,8	13,6	13,6	42,0	10,2	9,1	4,5
14. lid ondernemingsraad	49	3,59	10,2	20,4	6,1	42,9	6,1	12,2	2,0
15. vertegenwoordiger in oudercomité	47	2,94	19,1	21,3	19,1	29,8	8,5	2,1	0
16. lid comité VGV	80	2,90	28,8	17,5	13,8	25,0	7,5	5,0	2,5
17. lid vriendenkring	210	2,48	41,0	15,2	11,4	22,9	7,1	1,4	1,0

Tabel 75. Belasting toegeschreven aan taken (rijpercentage leerkrachten)

Taken	Respons N %	Gemiddelde score	1 zeer licht	2 gemiddeld	3	4 zeer zwaar	5
1. examens (voorbereiding, organisatie, afname, correctie)	1255	3,95	1,4	4,7	23,4	38,9	31,6
2. nawerk na de les (corrigeren, beoordelen, evalueren, afwerken)	1289	3,80	2,2	5,7	27,8	38,4	25,8
3. schoolbus (chauffeur, begeleiding)	226	3,78	6,2	9,3	20,8	27,4	36,3
4. het lesgeven zelf	1232	3,59	2,1	6,7	34,3	43,3	13,6
5. leerlingenwerving	679	3,58	3,4	10,0	34,5	29,2	23,0
6. voorbereiden van lessen	1276	3,49	1,5	8,6	41,8	35,7	12,3
7. organisatie van schoolfeesten (geen geldinzamelingssacties)	1066	3,43	4,5	11,3	38,8	27,4	18,0
8. orde handhaven in de klas	1294	3,37	4,8	13,0	36,9	30,8	14,5
9. jongerenopvang (buiten de normale aanwezigheid van leerlingen)	264	3,34	6,8	12,1	39,8	22,3	18,9
10. administratieve taken	840	3,31	4,2	14,9	40,7	26,5	13,7
11. geldinzamelingssacties	691	3,28	6,8	14,9	38,5	23,3	16,5
12. toezicht houden	958	3,24	8,9	13,9	37,1	24,9	15,2
13. eigen deskundigheidsbevordering (literatuur, cursussen, ...)	1164	3,15	5,2	15,3	46,6	24,9	8,0
14. recreatieve en culturele activiteiten (sportdagen, filmclub, ...)	877	3,13	6,8	15,8	45,4	21,8	10,1
15. overleg met 'buitenstaanders' (ouders, inspectie, ...)	1087	2,96	5,5	16,8	57,6	16,2	3,9
16. overleg binnen de school (collega's, directie, leerlingen)	1242	2,79	6,2	23,8	56,8	11,0	2,2

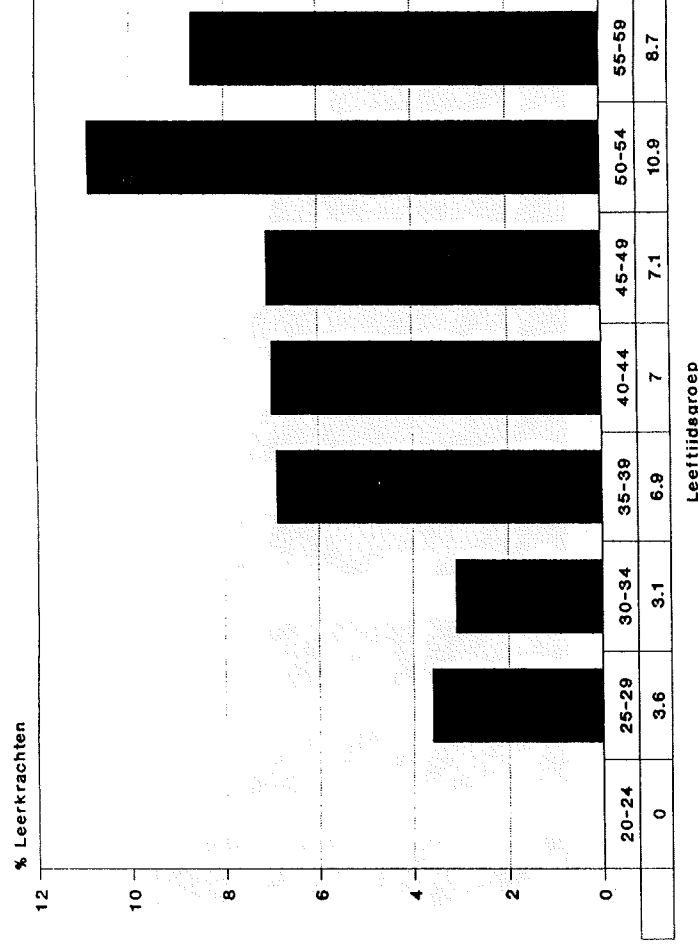
1.2 Verschillen in functie van enkele objectieve kenmerken

a. Globaal oordeel

Met betrekking tot de globale belastingservaring kunnen we statistisch geen verschil vaststellen naargelang de onderwijsvorm (ASO, BSO, TSO), waarin de leraar tewerkgesteld is. Dit kan op het eerste zicht verwondering wekken. Deze bevinding wijst er echter niet op dat de onderwijsvormen 'even zwaar' zouden zijn. Wél dat er in de drie onderwijsvormen in verhouding evenveel leerkrachten te vinden zijn, die de werkbelasting aankunnen. We verwijzen hierbij naar het schema uit hoofdstuk 1, waarop we aantonen dat het welbevinden van een leerkracht de resultante is van de interactie tussen zijn persoon en zijn omgeving. Ook de vakkengroep (algemene, technische, praktische vakken), het onderwijstype en het geslacht leveren geen uiteenlopende antwoordpatronen op. Dit laatste vinden we wel indien we een onderscheid maken naargelang de leeftijd ($\chi^2=0.019$), het statuut ($\chi^2=0.007$) en de aanstellingsomvang ($\chi^2=0.001$). De belastingservaring is het meest uitgesproken bij oudere leraren, vastbenoemden en voltijds werkenden.

Van de voltijds werkenden vindt 40% zich zwaar belast (antwoordcijfers 1 en 2 op vraag 43). Bij de deeltijders is dit slechts 21%. Bij de vastbenoemden gaat het om 38% van het lerarenkorps, bij de tijdelijken om 24%. Met betrekking tot de leeftijd kunnen we de evolutie in het antwoordpatroon het best illustreren aan de hand van het percentage personeelsleden, dat verklaart er wellicht onder door te gaan. Uit figuur 11 blijkt de toename met de leeftijd (met uitzondering van de hoogste leeftijdscategorie, die echter uit een beperkter aantal respondenten bestaat, en waarvan kan verondersteld worden dat er wellicht onder dit personeel reeds een zekere afvloeiing gebeurd is).

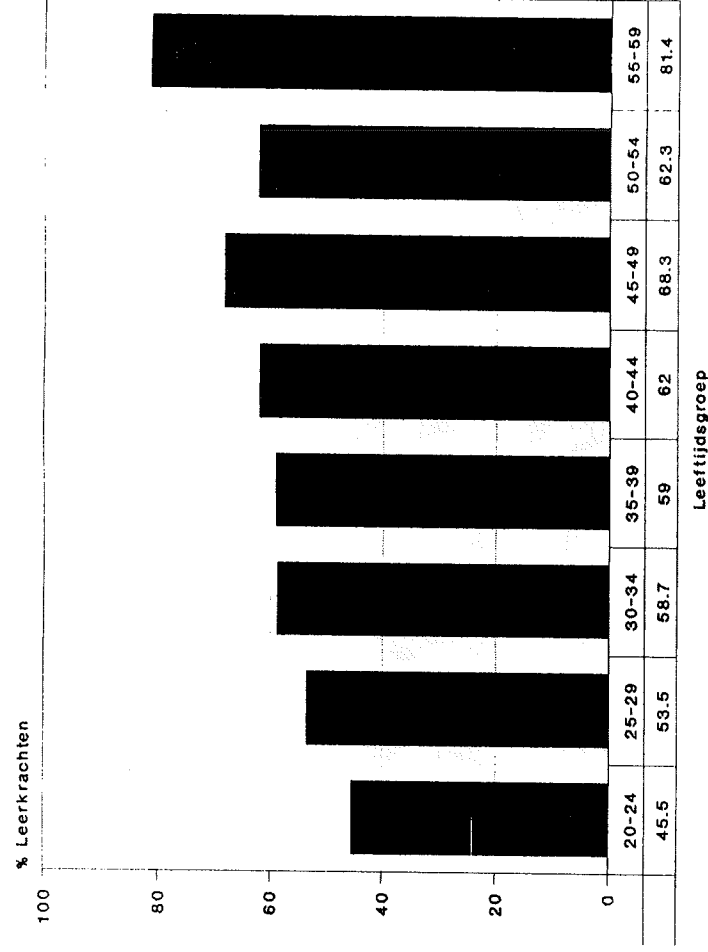
Figuur 11: Percentage leerkrachten dat verklaard eronder door te gaan, uitgedrukt in functie van de leeftijdsgroep



b. Subjectieve positionering

De subjectieve positionering t.o.v. andere beroepen loopt in ons onderzoek uiteen naargelang de onderwijsvorm, de leeftijd en het onderwijstype. De leerkrachten BSO, de ouders en die uit type I zijn het méér dan de anderen eens over het zwaardere karakter van hun ambt. In het BSO gaat het namelijk om 68,9% van de leraren, die deze mening toegedaan zijn, waar dit in ASO en TSO resp. 61,6% en 60,4% bedraagt ($\chi^2=0.001$). Naarmate leerkrachten ouder worden zien we dit percentage eveneens toenemen (figuur 12) ($\chi^2=0.05$). In type I tenslotte schat 64,5% zijn beroep zwaarder in. In type II daarentegen gaat het slechts om 58% ($\chi^2=0.019$).

Figuur 12 : proportie leerkrachten dat zijn beroep zwaarder inschat dan het beroep van de meeste andere mensen met een vergelijkbaar opleidingsniveau



c. Specifieke belasting

Op de beoordeling van deeltaken en opdrachten voerden we een variantie-analyse uit. In tabel 76 wordt een overzicht gegeven van de significante verschillen. Wanneer we daarnaast de gemiddelde scores bekijken die leerkrachten binnen een bepaalde klasse laten optekenen, dan kunnen we daaraan de volgende conclusies verbinden. Tussen haakjes vermelden we de gemiddelde scores.

Het lesgeven zelf wordt in ASO, BSO en TSO niet op verschillende wijze beoordeeld. Wel kunnen we uiteenlopende antwoorden vaststellen met betrekking tot de ermee verband houdende taken. Orde handhaven is het zwaarst in het BSO (BSO : 3.56, TSO : 3.40, ASO : 3.32). Lesvoorbereidingen daarentegen wegen het zwaarst in het TSO (TSO : 3.57, BSO : 3.51, ASO : 3.46). Nawerk en examens worden als meer belastend ervaren in het ASO (resp. ASO : 3.92, TSO : 3.69, BSO : 3.57 en ASO : 4.07, TSO : 3.86, BSO : 3.74).

Indien er een verschil is tussen mannen en vrouwen, dan is dit steeds in dezelfde richting : mannen ervaren de taken als minder belastend dan vrouwen. Het gaat om deze taken, die werk buiten de lesuren vergen : lesvoorbereidingen (3.44 vs. 3.53), nawerk (3.73 vs. 3.85), examens (3.88 vs. 4.00), extern overleg (2.87 vs. 3.03), deskundigheidsbevordering (3.02 vs. 3.27), schoolfeesten (3.24 vs. 3.56), schoolreizen (3.29 vs. 3.46). Er is geen verschil voor de overige taken (lesgeven, orde handhaven, ...). We wijzen er op dat uit de tijdsbestedingsanalyse gebleken is dat vrouwen wel (minstens) evenveel werken als mannen. We stellen tevens voor bepaalde taken een effect vast van de leeftijd en van de aanstellingsomvang. De richting is steeds dezelfde : oudere leerkrachten en voltijds werknemers ervaren een taak eerder als belastend (tabel 78 en 79). Het leeftijdseffect is wel niet steeds zo overtuigend.

Tabel 76. Significantie van de samenhang tussen bepaalde kenmerken en het inschatten van de zwaarte van de taken en opdrachten van het leerarsambt

Item	N	R ²	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
a. het lesgeven zelf	1232	0,02	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
b. orde handhaven in de klas	1294	0,06	C	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
c. voorbereiden van lessen	1276	0,03	-	-	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
d. nawerk na de les : corrigeren, beoordelen, evalueren, afwerken, ...	1289	0,10	C	A	-	-	-	-	C	-	-	-	-	-	-	C	A
e. voorbereiding, organisatie, afname en correctie van examens	1255	0,09	-	A	-	-	-	-	C	-	-	-	-	-	-	A	B
f. overleg binnen de school (met collega's, directies, leerlingen)	1242	0,03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	C	-
g. overleg met andere instellingen of personen (ouders, inspectie, ...)	1087	0,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	C	A
h. eigen deskundigheidsbevordering (literatuur, cursussen, enz.)	1164	0,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	C	C
i. toezicht houden (tijdens de pauze, over de middag, ...)	958	0,05	-	-	-	-	-	-	C	-	-	-	-	-	-	-	-
j. administratieve taken	840	0,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	C	-
k. geldinzamelingsacties	691	0,05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
l. leerlingengewerving	679	0,07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	C	-	-	-
m. schoolfeesten (voor zover geen geldinzamelingsactie)	1066	0,06	-	-	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A
n. voorbereiding en begeleiding van schoolreizen, excursies, ...	1007	0,04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	B
o. recreatieve en culturele activiteiten (sportdagen, filmclub,...)	877	0,05	-	-	-	-	-	-	-	C	-	-	-	-	-	C	-
p. schoolbus (begeleiding of chauffeur)	226	0,19	-	-	-	-	-	-	C	-	-	-	-	-	-	-	-
1. ASO	7.	1 ^e graad	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. BSO	8.	2 ^e graad	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. TSO	9.	3 ^e graad	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4. Algemeen	10.	Type I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5. Technisch	11.	Type II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Praktisch	12.	Statuut	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13. Omvang	13.	13. Omvang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14. Leeftijd	14.	14. Leeftijd	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15. Geslacht	15.	15. Geslacht	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

A=sterk significant (< 0,1%); B=significant (< 1%); C=matig significant (< 5%); R²=verklaarde variantie

1.3 Inbreng van subjectieve kenmerken

In vorige hoofdstukken bespraken we de appreciatie van arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden en -verhoudingen. We gaan in deze paragraaf na of deze appreciatie een invloed heeft op de ervaren taakbelasting. Het vertrekpunt is dus niet het geheel van arbeidsvoorwaarden, -verhoudingen en -omstandigheden op zich, maar wel de beoordeling ervan. We hebben het bijgevolg niet over objectieve kenmerken, maar over subjectieve.

Om de samenhang met de belastingsservaring te weten te komen, herleiden we de antwoorden op reeksen vragen uit de enquête tot scores op een aantal schalen. Dit is natuurlijk slechts zinvol indien deze vragen tot op zekere hoogte ook hetzelfde meten. Dit mag niet zonder meer op basis van de inhoud van de vraagstelling zelf besloten worden, maar dient bevestigd te worden via een statistische techniek : de factoranalyse. Deze controleert voor een reeks van vragen hoeveel verschillende items (factoren) in feite bevraagd of gemeten worden. Wat dan precies gemeten wordt, dient geïnterpreteerd te worden. Dit gebeurt op basis van de factorladingen, die voor elke vraag bij elke factor berekend worden. Deze getallen tussen -1 en +1 geven aan tot op welke hoogte een vraag een meting inhoudt van een factor. Vragen die hoog scoren voor eenzelfde factor (en dus hetzelfde meten) en laag voor andere factoren, worden gegroepeerd tot één schaal, waarvan de betekenis afgeleid wordt op basis van de samenstellende vragen. Om uitgaande van de zo gecreëerde schaalesscores conclusies te kunnen trekken, dient tevens de betrouwbaarheid van de schaal nagegaan te worden. De betrouwbaarheid geeft een indicatie van de mate waarin een herhaalde zelfde meting ook tot hetzelfde resultaat zal leiden. Een betrouwbaarheid van 0.70 is voor dit type onderzoek vrij goed. Een waarde lager dan 0.50 maakt de schaal onbruikbaar.

We merken op dat de schalen niet het resultaat zijn van één en dezelfde factoranalyse. De vragen worden eerst op basis van hun inhoud in reeksen ingedeeld. Vervolgens wordt op elke reeks vragen, waarvan vermoed wordt dat ze een gemeenschappelijke inhoud weer spiegelen, een afzonderlijke factoranalyse uitgevoerd ter bevestiging van dit vermoeden.

Op basis van deze technieken herleiden we de appreciatie van arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden en -verhoudingen tot 10 schaalesscores. Vier interessante vragen, die weliswaar tot twee factoren maar niet tot betrouwbare schalen terug te brengen zijn, wor-

den eveneens afzonderlijk bij de verdere analyse betrokken. Het betreft de appreciatie van de aantrekkelijkheid van salaris en promotiemogelijkheden (vragen 47a en 47b, variabelen 'salaris' en 'promotie') en de behoefte aan meer speelruimte t.a.v. de wijze van lesgeven en de inhoud van de leerstof (vragen 63a en 63b, variabelen 'INVLOED 4' en 'INVLOED 5'). Tenslotte worden naast deze subjectieve kenmerken ook aanvullend opnieuw een aantal objectieve karakteristieken betrokken, met name de onderwijsvorm, het geslacht, de leeftijd, het statuut en de aanstellingsomvang (voltijds of deeltijds). Deze subjectieve en objectieve karakteristieken vormen de 'onafhankelijke variabelen', waarvan we de invloed wensen na te gaan op de 'afhankelijke variabele', de belastingservaring. Ook voor deze laatste groeperen we enkele vragen tot één schaal. Onderstaande tabellen geven een beschrijving van de schalen aan de hand van de samenstellende vragen, hun factorladingen, de betrouwbaarheid en de betekenis van de schaa scores.

Tabel 77. Zekerheid : samenstelling schaal ZEKERHEID

Vraag nr.	omschrijving	Factor lading
Aantrekkelijkheid van		
47c	het huidige statuut	0.54
47d	het principe van de vaste benoeming	0.75
47e	de pensioenregeling	0.58
47f	de mate van werkzekerheid	0.78
Betrouwbaarheid : 0,61		
Min. score = 1 → negatief		
Max. score = 5 → positief		

Tabel 78. Tijdsinvestering : samenstelling schaal TIJD

Vraag nr.	omschrijving	Factor lading
	Aantrekkelijkheid van	
47b	de vakantierегeling	0.58
47g	de vrije tijd (buiten de vakanties)	0.53
47h	de mate waarin op vaste uren gewerkt wordt	0.74
47i	de uurrooster	0.68
Betrouwbaarheid : 0,54		
Min. score = 1 → negatief		
Max. score = 5 → positief		

Tabel 79. Recuperatie onkosten: samenstelling schaal ONKOSTEN (*)

Vraag nr.	omschrijving	Factor lading
	Recuperatie van onkosten	
42a	fotocopies	0.41
42d	didactisch materiaal	0.69
42c	vakliteratuur	0.65
42g	bureau-artikelen	0.57
42i	agenda	0.68
Betrouwbaarheid : 0,62		
Min. score = 1 → helemaal niet		
Max. score = 3 → voldoende		

(*) enkel de onkosten waar de meeste leerkrachten melding van maken, zijn in de analyse betrokken

Tabel 80. Materiële omstandigheden : samenstelling schaal MATERIEEL

Vraag nr.	omschrijving	Factor lading
	Wat is uw mening over	
53a	de kwaliteit van het schoolgebouw	0.71
53c	de inrichting van de school	0.76
53d	de inrichting van de leslokalen	0.82
53e	het aantal materialen	0.82
53f	de kwaliteit van de materialen	0.81
Betrouwbaarheid : 0,68		
Min. score = 1 → positief		
Max. score = 5 → negatief		

Tabel 81. Relatie directie : samenstelling schaal DIRECTIE

Vraag nr.	omschrijving	Factor lading (*)
54b	Ervaart U de directie als ondersteunend ?	0.74
55a	Hoe beoordeelt U de schoolsfeer ?	0.57
55b	Hoe beoordeelt U de relatie met de directie ?	0.78
59a	De schoolleiding...organiseert de zaken goed	-0.67
59b	...heeft goede onderwijskundige ideeën	-0.78
59c	...heeft een grote inzet	-0.69
59d	...stimuleert me tot zelfinitiatief	-0.75
59e	...is gericht op goede voorzieningen, werk-omstandigheden, informatie en materiaal	-0.57
59f	...is betrokken bij de inhoud van het onderwijs	-0.68
59g	...voorziet in inspraak van leerkrachten	-0.58
59h	...steunt bij conflicten met leerlingen	-0.59
59i	...zorgt voor een degelijk onthaal	-0.61
Betrouwbaarheid : 0,91		
Min. score = 1 → negatief		
Max. score = 4 → positief		

(*) Het negatieve teken is te wijten aan de omgekeerde betekenis van de antwoordcijfers

Tabel 82. Relatie leerkrachten : samenstelling schaal LEERKRACHT

Vraag nr.	omschrijving	Factor lading
54a	Ervaart u uw collega's als ondersteunend	0.61
55c	Hoe beoordeelt u de relaties met leerkrachten	0.61
58a	Bent u tevreden over...de steun van collega's	0.75
58b	...de taakopvatting van collega's	0.77
58c	...de inzet van collega's	0.75
58d	...de opleiding en/of ervaring van collega's	0.69
58e	...de vakinhoudelijke ideeën van collega's	0.69
58f	...het aantal leerkrachten	0.42
58g	...de gemotiveerdheid van collega's	0.69
Betrouwbaarheid : 0,86		
Min. score = 1 → negatief		
Max. score = 5 → positief		

Tabel 83. Relatie leerlingen : samenstelling schaal LEERLING

Vraag nr.	omschrijving	Factor lading
55b 57a	Hoe beoordeelt u de relaties met leerlingen Bent U tevreden over...de regelmatige aanwezigheid	0.56
57b	...het niveau van de leerlingen	0.49
57c	...de gemotiveerdheid van leerlingen	0.71
57d	...het concentratievermogen van leerlingen	0.82
57e	...het gedrag van leerlingen	0.75
57g	...de waardering en dankbaarheid van leerlingen	0.71
Betrouwbaarheid : 0,83		0.62
Min. score = 1 → negatief		
Max. score = 5 → positief		

Tabel 84. Invloed op beleid t.a.v. lesoverstijgende taken : samenstelling schaal INVLOED 1

Vraag nr.	omschrijving	Factor lading
64b 64c	Wenst u meer invloed op het schoolbeleid t.a.v. de bijkomende opdrachten de verdeling van lesoverstijgende taken	0.86 0.83
Betrouwbaarheid : 0,72		
Min. score = 1 → meer invloed gewenst		
Max. score = 3 → minder of geen betrokkenheid gewenst		

Tabel 85. Invloed op beleid t.a.v. lesgebonden materies : samenstelling schaal INVLOED 2

Vraag nr.	omschrijving	Factor lading
64a 64d 64e 64h 64i	Wenst u meer invloed op de keuze van uw klassen uw lessenrooster de keuze van leslokaal de overgang van een leerling de aankoop van didactisch materiaal	0.56 0.50 0.68 0.55 0.60
Betrouwbaarheid : 0,59		
Min. score = 1 → meer invloed gewenst		
Max. score = 3 → minder of geen betrokkenheid gewenst		

Tabel 86. Vrijheid tot sanctioneren : samenstelling schaal INVLOED 3

Vraag nr.	omschrijving	Factor lading
	Wenst u meer speelruimte t.a.v.	
63c	de wijze van orde handhaven	0.80
63d	de manieren om leerlingen te straffen	0.85
63f	het vastleggen van beoordelingscijfers	0.51
Betrouwbaarheid : 0,60		
Min. score = 1 → meer speelruimte gewenst		
Max. score = 3 → minder speelruimte gewenst (meer richtlijnen)		

Tabel 87. Belastingservaring : samenstelling schaal BELASTING

Vraag nr.	omschrijving	Factor lading (*)
43	Voelt u zich zwaar belast als leraar	-0.71
45	Ervaart u het lerarenberoep als meer of minder zwaar dan het beroep van de meeste andere mensen met een vergelijkbaar opleidingsniveau	
29	Hoe druk zijn de verschillende schoolmaanden (gemiddelde score)	-0.63
68a	Hoe belastend is het lesgeven	0.61
68c	Hoe belastend is het voorbereiden van lessen	0.46
Betrouwbaarheid : 0,65		
Min. score = 1 → zeer licht belast		
Max. score = 5 → zeer zwaar belast		

(*) Het negatieve teken is te wijten aan de omgekeerde betekenis van de antwoordcijfers

De invloed van de onafhankelijke variabelen op de belastingservaring wordt nagegaan door middel van een regressie-analyse (cfr. supra). Enkel de variabelen, waarvan op basis van een eerste vergelijking door middel van correlatiecoëfficiënten gebleken is dat er een statistisch significante samenhang bestaat, worden voor de regressie-analyse weerhouden. Twee regressieberekeningen worden uitgevoerd. In een eerste analyse worden alle variabelen ingebracht. Diegene, die significant blijken, worden weerhouden voor een tweede analoge analyse. De resultaten worden weergegeven in de tabellen 88 tot 90. Naast een aanduiding van de significantie worden voor de regressies de parameters en bèta-coëfficiënten opgegeven. De parameters geven weer met hoeveel eenheden de afhankelijke variabele toeneemt, indien de desbetreffende onafhankelijke variabele een eenheid vermeerderd. De bèta-parameters geven een indicatie van de sterkte van de samenhang tussen

de onafhankelijke en afhankelijke variabele, uitgezuiverd voor de invloeden van andere in het model betrokken variabelen. Deze coëfficiënt kan vergeleken worden met andere, in vorige hoofdstukken reeds aangehaalde associatiematen, zoals correlatiecoëfficiënten.

Van de in het model gehanteerde variabelen blijken er vijftien samen te hangen met de belastingservaring (tabel 88). Uit de regressie-analyses kunnen we echter besluiten dat er slechts zes van belang zijn. De samenhang van de overigen dient verklaard te worden door deze beperkte selectie.

De belastingservaring hangt in de eerste plaats samen met de appreciatie van de aantrekkelijkheid van tijdsinvestering en salaris, en met het geslacht. Hoe aantrekkelijker de tijdsinvestering ervaren wordt (vaste uren, goed uurrooster, voldoende vrije tijd zowel buiten als tijdens de vakantieperiodes), hoe minder een leerkracht zich belast weet. Hoe meer het salaris geapprecieerd wordt, hoe minder een leerkracht melding maakt van zware belasting. Vrouwen voelen zich zwaarder belast dan mannen. Dit verschil tussen de sexen heeft geen uitstaans met de andere in de analyse betrokken variabelen.

De belastingservaring hangt verder eveneens samen met de waardering van de leerlingrelaties, de aanstellingsomvang en de betrokkenheid bij het schoolbeleid t.a.v. de lesoverstijgende taken. Hoe positiever de omgang met de leerlingen, des te lichter is de leerkrachtenjob. Deze vaststelling zal wel geen verwondering wekken, daar het verstrekken van vorming aan leerlingen nog steeds tot de hoofdopdracht van leerkrachten kan gerekend worden. Voltijds werkenden voelen zich zwaarder belast dan parttimers. Leerkrachten, die meer invloed wensen t.a.v. het schoolbeleid met betrekking tot lesoverstijgende taken, voelen zich eveneens zwaarder belast.

Hebben we hier ook te doen met causale relaties? Dit valt niet zonder meer uit de cijfers af te leiden, maar dient geïnterpreteerd te worden. Er zal wellicht weinig discussie zijn rond het feit dat de appreciatie van de tijdsinvestering, de leerlingrelaties, de aanstellingsomvang en het geslacht in de eerste plaats de belastingservaring bepalen, eerder dan dat het omgekeerde het geval zou zijn. Met betrekking tot de waardering van het salaris en de vraag naar inspraak kunnen de meningen verschillen. Er kan gesteld worden dat een laag salaris de belastingservaring zal verhogen in de mate dit als een blijk van (maatschappelijke) onderwaardering ervaren wordt. Een gebrekkige inspraak in materies

die leerkrachten rechtstreeks aanbelangen, kan eveneens belasting in de hand werken, omdat bijvoorbeeld niet tegemoet gekomen wordt aan een behoefte aan autonomie en zelfrealisatie. Omgekeerde relaties kunnen echter ook spelen : er kan geargumenteerd worden dat de appreciatie van het salaris en de verzuchting naar meer inspraak juist beïnvloed worden door de belastingservaring. In concreto zou dit er op neer komen dat diegenen, die zich zwaar belast weten, gewoon meer dan anderen hun salaris als onaantrekkelijk omschrijven en inspraak eisen wanneer het om het organiseren van lesoverstijgende taken gaat. Dit zou met zich meebrengen dat de verhoging van het salaris en het organiseren van inspraak 'an sich' niet zozeer de belastingservaring zullen reduceren. Indien we echter aannemen dat diegene, die zich zwaarder belast voelen, ook meer of zwaarder werk verrichten, dan is de boodschap naar het beleid toe toch dezelfde : het salaris en de inspraak bij lesoverstijgende materies is voor deze groep leerkrachten een probleem.

Interessant is tevens de vaststelling dat we geen samenhang kunnen aantonen tussen enerzijds de belastingservaring en anderzijds de appreciatie van de werkzekerheid, de (on)aantrekkelijkheid van promotiekansen, de materiële omstandigheden, de relatie met directie en collega's, de behoefte aan inspraak t.a.v. lesgebonden beleidsbeslissingen (klasverdeling, aankoop materialen, enz.), de autonomie met betrekking tot de wijze van lesgeven en de inhoud van de leerstof, het al dan niet vast benoemd zijn, de leeftijd en de onderwijsvormen. In voorgaande analyses op de afzonderlijke vragen vonden we wel een samenhang met de leeftijd en het al dan niet vast benoemd zijn (χ^2 -toetsing). Dat we dit nu niet terug vinden kan er op wijzen dat deze samenhang herleid mag worden tot de invloed van andere in het model opgenomen variabelen, bijvoorbeeld de appreciatie van de omgang met leerlingen.

Tabel 88. Correlatiecoëfficiënten van de onafhankelijke variabelen met de afhankelijke variabele 'BELASTING' (N=1277)

Onafhankelijke variabelen	correlatie	significantie
1. Tijd	-0,26	0,0001 ***
2. Salaris	-0,19	0,0001 ***
3. Leerling	-0,14	0,0001 ***
4. Invloed 1	-0,14	0,0001 ***
5. Invloed 2	-0,13	0,0001 ***
6. Zekerheid	-0,13	0,0001 ***
7. Promotie	-0,12	0,0001 ***
8. Omvang	0,10	0,0005 ***
9. Materieel	0,10	0,0006 ***
10. Directie	-0,09	0,0013 **
11. Onkosten	-0,08	0,0057 **
12. Leerkracht	-0,07	0,0075 **
13. Invloed 4	-0,06	0,0271 *
14. Geslacht	-0,05	0,0608 *
15. Statuut	0,05	0,0807 *
16. Invloed 5	-0,04	0,1301 n.s.
17. BSO	0,03	0,2129 n.s.
18. TSO	0,01	0,6210 n.s.
19. Invloed 3	-0,01	0,6752 n.s.
20. Leef tijd	-0,01	0,7248 n.s.
21. ASO	0,006	0,8387 n.s.
22. TSO (*)	-0,004	0,8749 n.s.
23. ASO (*)	-0,004	0,8883 n.s.
24. BSO (*)	-0,003	0,9149 n.s.

***=zeer significant **=significant *=matig significant

n.s.=niet significant

(*) enkel en alleen onder deze onderwijsvorm ressorterend

Tabel 89. Regressie-analyse op variabele 'BELASTING'

Afhankelijke variabele : BELASTING (max. score = 5 → zeer zwaar belast)				
Onafhankelijke variabelen	Dummy	Significantie	Parameter	Bèta-coëfficiënt
1. Tijd	nee	0,0001 ***	-0,14	-0,23
2. Salaris	nee	0,0001 ***	-0,06	-0,15
3. Leerling	nee	0,0002 ***	-0,07	-0,11
4. Invloed 1	nee	0,0018 **	-0,06	-0,10
5. Invloed 2	nee	0,9819 n.s.	-	-
6. Zekerheid	nee	0,6225 n.s.	-	-
7. Promotie	nee	0,2441 n.s.	-	-
8. Omvang	ja:volgtijds=1	0,0264 *	0,06	0,07
9. Materieel	nee	0,5976 n.s.	-	-
10. Directie	nee	0,5403 n.s.	-	-
11. Onkosten	nee	0,3781 n.s.	-	-
12. Leerkracht	nee	0,1032 n.s.	-	-
13. Invloed 4	nee	0,9296 n.s.	-	-
14. Geslacht	ja:man=1	0,0001 ***	-0,11	-0,14
15. Statuut	ja:vast=1	0,2484 n.s.	-	-
Intercept = 4,41				
N = 1151				
R ² = 0,15				
R ² adj. = 0,14				
significantie model = 0,0001 ***				

*** = zeer significant ** = significant * = matig significant
n.s. = niet significant

Tabel 90. Regressie-analyse op belastingservaring

Afhankelijke variabele : BELASTING (max. score = 5 → zeer zwaar belast)				
Onafhankelijke variabelen	Dummy	Significantie	Parameter	Bèta-coëfficiënt
1. Tijd	nee	0,0001 ***	-0,14	-0,22
2. Salaris	nee	0,0001 ***	-0,08	-0,19
3. Leerling	nee	0,0001 ***	-0,07	-0,11
4. Invloed 1	nee	0,0004 ***	-0,06	-0,10
5. Omvang	ja:voltiids=1	0,0008 ***	0,10	0,10
6. Geslacht	ja:man=1	0,0001 ***	-0,14	-0,18
Intercept = 4,58				
N = 1157				
R ² = 0,17				
R ² adj. = 0,16				
significantie model = 0,0001 ***				

*** = zeer significant ** = significant * = matig significant

2. HET BOEIEND KARAKTER VAN DE JOB

2.1 Algemene resultaten

Ruim 77% van de bevroagde leraren vindt zijn beroep boeiend tot zeer boeiend. Amper 3,4% heeft het ronduit over een saaie job (vraag 44a).

Naast een globale beoordeling van het boeiende karakter van het leraarsberoep vroegen we tevens een aanduiding op een vijfpuntenschaal van de aantrekkelijkheid van een aantal deeltaken. De resultaten worden weergegeven in tabel 91, geordend volgens de gemiddelde score die een taak meekreeg. We stellen vast dat de minst aantrekkelijke jobinhouden (score minder dan 3) de eerder administratieve en beheersmatige zijn. Wat appel doet op de vakdeskundigheid, op de sociale vaardigheden, op de pedagogische en didactische bekwaamheden scoort beter.

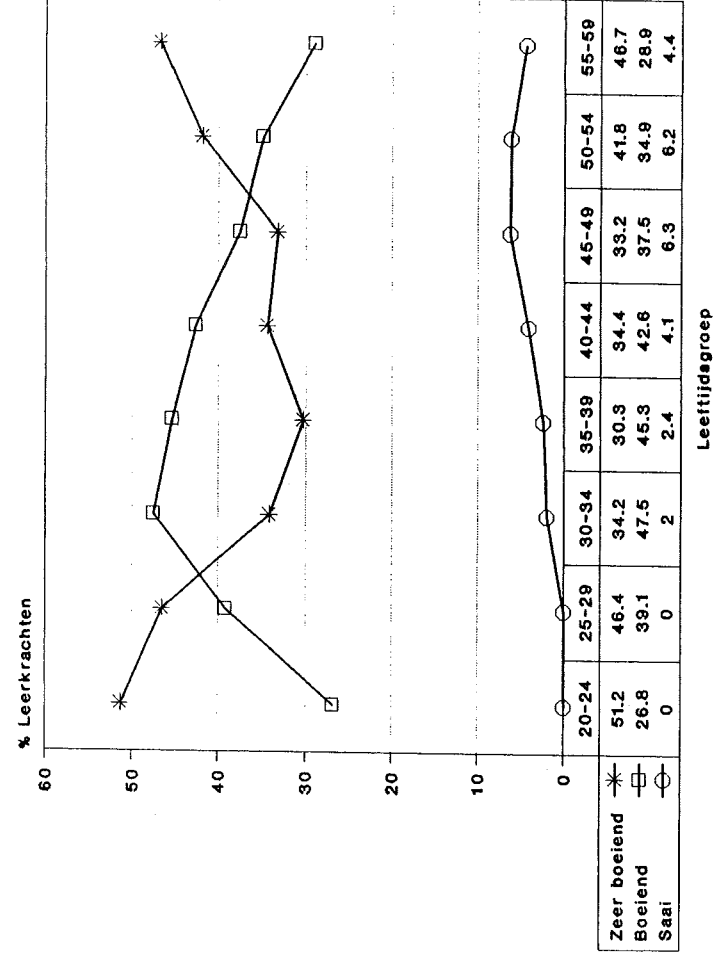
Taken	N	Gemiddelde score	1 zeer saai	2	3 gemiddeld	4 zeer aantrekkelijk	5
1. het lesgeven zelf	1353	4,15	0,3	1,0	17,1	46,9	34,7
2. eigen deskundigheidsbevordering	1229	3,90	0,7	3,2	29,1	39,5	27,4
3. voorbereiden en begeleiden van schoolreizen	1051	3,73	1,7	3,4	35,0	39,8	20,1
4. recreatieve en culturele activiteiten (film,...)	935	3,65	1,5	5,6	37,0	38,3	17,6
5. overleg binnen de school	1307	3,36	2,2	8,0	49,0	33,1	7,7
6. voorbereiden van lessen	1287	3,24	4,0	12,7	47,0	27,9	8,5
7. schoolfeesten	1077	3,08	7,2	14,9	46,7	24,4	6,7
8. extern overleg (ouders, inspectie,...)	1107	2,99	3,4	17,6	59,2	15,9	3,9
9. orde handhaven in de klas	1259	2,90	10,3	18,7	47,1	18,5	5,3
10. examens (voorbereiden, afnemen, corrigeren)	1228	2,54	14,9	30,2	41,8	11,7	1,4
11. nawerk na de lessen (corrigeren,...)	1244	2,33	21,9	33,4	35,2	8,6	1,0
12. leerlingenwerving	658	2,16	33,0	28,1	30,2	7,4	1,2
13. geldinzamelingsacties	676	2,05	37,6	27,4	29,0	4,7	1,3
14. administratieve taken	813	1,92	40,8	31,7	23,4	2,6	1,5
15. toezicht	919	1,78	48,9	26,4	22,4	2,0	0,3
16. schoolbus (begeleiding, chauffeur)	214	1,68	57,5	21,0	18,2	2,3	0,9

Tabel 91. Beoordeling van de aantrekkelijkheid van deeltaken

2.2 Verschillen in functie van objectieve kenmerken

In een eerste analyse op basis van een vergelijking van frequentietabellen merken we dat met betrekking tot het boeiend karakter van het leraarsberoep in z'n algemeenheid de meningen verschillen naargelang de aanstellingsomvang, de leeftijd en het statuut. Nemen we als invalshoek de aanstellingsomvang, dan stellen we vast dat er bij de voltijds werkenden meer personen hun job als 'zeer boeiend' omschrijven (37,4% versus 33,8% bij de deeltijds), maar er anderzijds ook meer zijn, die het een eerder saaie bedoening vinden (4,2% versus 1%, $\chi^2=0.017$). Ook het statuut hangt samen met de wijze waarop tegen de job aangekeken wordt: vastbenoemden vinden hun job iets minder boeiend: 34,2% houdt het bij 'zeer boeiend' en 4% bij 'saaï', waar dit bij de tijdelijken resp. 46,1% en 0% bedraagt ($\chi^2= 0.004$). Dit kan eventueel samenhangen met een leeftijdseffect. Jongere leerkrachten zijn immers entoesiaster over hun job dan oudere ($\chi^2= 0.003$), met uitzondering van de twee hoogste leeftijdsklassen uit onze steekproef (figuur 13).

Figuur 13 : beoordeling van het boeiend karakter van het leraarsberoep, uitgedrukt volgens leeftijd(*)



(*) de antwoordcategorie 'noch boeiend, noch saaï' wordt niet weergegeven

Op de beoordeling van de aantrekkelijkheid van deeltaken voerden we een variantie-analyse uit. Voor 9 van de 16 taken vinden we een onderscheid in appreciatie naargelang de onderwijsvorm (tabel 92). Het lesgeven zelf, de lesvoorbereidingen, de deskundigheidsbevordering worden in het ASO het best gewaardeerd. In het BSO valt de beoordeling het minst positief uit. In deze laatste onderwijsvorm oordeelt men wel iets gematigder waar het gaat om de eerder saaiere taken zoals nawerk, examens, toezicht, administratie, schoolbus. Deze vallen het minst in de smaak van de ASO leraren (tabel 93).

Tabel 92. Significante verschillen met betrekking tot de beoordeling van de aantrekkelijkheid van deelaken

Item	N	R ²	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. het lesgeven zelf	1353	0,05	-	B	-	-	-	-	C	-	-	-	-	-	-	-	A
2. eigen deskundigheds- bevoordening	1229	0,04	-	-	C	-	-	-	-	-	A	-	-	C	-	-	-
3. voorbereiden en begeleiden van schoolreizen	1051	0,05	-	-	-	-	-	-	-	-	B	-	-	-	-	C	-
4. recreatieve en culturele activiteiten (sport, film,...)	935	0,04	-	-	-	-	-	-	-	-	B	-	-	-	-	-	-
5. overleg binnen de school vorbereiden van lessen	1307	0,04	-	-	-	-	-	-	C	-	-	-	-	-	-	-	A
6. voorbereiden van lessen	1287	0,07	-	A	-	-	-	-	B	-	-	-	-	-	-	-	A
7. schoolleesten	1077	0,06	-	-	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. extern overleg (ouders, inspectie, ...)	1107	0,03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	C	-	-	C	-	B
9. orde handhaven in de klas	1259	0,05	-	-	-	C	-	-	-	-	-	-	-	C	-	-	C
10. examens (vorbereiden, corrigeren,...)	1228	0,09	-	B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	C	-	-	-
11. nawerk na de lessen (corrigeren,...)	1244	0,11	A	-	A	-	-	B	-	B	-	-	-	C	-	-	-
12. leerlingenwerving (geldinzamelingssacties	658	0,07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	A	-	-	-	-	-
13. geldinzamelingssacties	676	0,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	C	-	-	-
14. administratieve taken	813	0,07	B	-	-	-	-	B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15. toezicht	919	0,06	-	-	-	C	-	C	-	-	B	-	-	-	-	-	-
16. schoolbus (begeleiding, chauffeur,...)	214	0,21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1. ASO																	
2. BSO																	
3. TSO																	
4. Algemeen																	
5. Technisch																	
6. Praktisch																	
7. 1 ^e graad																	
8. 2 ^e graad																	
9. 3 ^e graad																	
10. Type I																	
11. Type II																	
12. Statuut																	
13. Omvang																	
14. Leefstijl																	
15. Geslacht																	

A=sterk significant (< 0,1%); B=significant (< 1%); C=matig significant (< 5%); R²=verklaaarde variantie

Tabel 93. Gemiddelde beoordeling van de aantrekkelijkheid van deeltaken; vergelijking per onderwijsvorm
(1 = zeer saai, 5 = zeer aantrekkelijk)

Taken	ASO	TSO	BSO
1. het lesgeven zelf	4,21	4,08	4,06
2. eigen deskundigheidsbevordering	3,94	3,90	3,81
3. voorbereiden van lessen	3,29	3,20	3,13
4. schoolfeesten	3,07	3,03	3,12
5. examens	2,45	2,53	2,75
6. nawerk na de lessen	2,20	2,37	2,59
7. administratieve taken	1,80	1,95	1,99
8. toezicht	1,77	1,77	1,88
9. schoolbus	1,56	1,62	1,85

Indien er een verschil gevonden wordt tussen mannen en vrouwen is de tendens dezelfde : vrouwen vinden iets boeiender. Het gaat om het lesgeven zelf, de lesvoorbereidingen, het intern en extern overleg en de ordehandhaving. De gemiddelde scores voor deze items bedragen voor de leraressen resp. 4.27, 3.39, 3.43, 3.02 en 2.92, tegenover 4.08, 3.08, 3.28, 2.95 en 2.86 bij de leraars.

Indien er een verschil vast te stellen is vinden ook voltijdsers, jongere leerkrachten en tijdelijken bepaalde taken boeiender (tabellen 94 tot 96).

In de eerste graad worden het lesgeven en het nawerk méér dan elders als boeiend ervaren. In de derde graad kijkt men positiever aan tegen deskundigheidsbevordering, schoolreizen, recreatieve en culturele activiteiten (tabel 97).

Tabel 94. Gemiddelde beoordeling van de aantrekkelijkheid van deeltaken; vergelijking volgens aanstellingsomvang (1 = zeer saai, 5 = zeer aantrekkelijk)

	voltijds	deeltijds
1. extern overleg	3,01	2,92
2. ordehandhaving	2,92	2,01
3. examens	2,57	2,50

Tabel 95. Gemiddelde beoordeling van de aantrekkelijkheid van deeltaken; vergelijking volgens leeftijd (1 = zeer saai, 5 = zeer aantrekkelijk)

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-48	50-54
1. recreatieve en culturele activiteiten	4,17	3,84	3,72	3,62	3,66	3,52	3,58
2. geldinzamelingsacties	2,91	2,29	2,31	2,00	1,86	1,88	1,81

Tabel 96. Gemiddelde beoordeling van de aantrekkelijkheid van deeltaken; vergelijking volgens statuut (1 = zeer saai, 5 = zeer aantrekkelijk)

	vast	tijdelijk	beide
1. deskundigheidsbevordering	3,89	3,87	4,26
2. examens	2,49	2,89	2,63
3. nawerk	2,28	2,69	2,44
4. geldinzameling	1,97	2,54	2,30

Tabel 97. Gemiddelde beoordeling van de aantrekkelijkheid van deeltaken; vergelijking volgens graad, waarin lesgegeven wordt (1 = zeer saai, 5 = zeer aantrekkelijk)

	1 ^e graad	2 ^e graad	3 ^e graad
1. lesgeven	4,21	4,13	4,14
2. nawerk	2,56	2,32	2,26
3. deskundigheidsbevordering	3,83	3,91	3,99
4. schoolreizen	3,66	3,74	3,82
5. recreatie en culturele activiteiten	3,66	3,66	3,69
6. geldinzameling	2,04	2,04	1,99
7. toezicht	1,86	1,77	1,70

2.3 Inbreng van subjectieve kenmerken

Bestaat er een verband tussen de appreciatie van arbeidsverhoudingen, -omstandigheden en -voorwaarden enerzijds en het aantrekkelijk vinden van het leraarsambt anderzijds? Net als in vorige paragraaf gaan we dit na door middel van een regressie-analyse. We hanteren dezelfde onafhankelijke variabelen (de geconstrueerde schalen, de enkele afzonderlijke vragen en het beperkte aantal 'objectieve' kenmerken).

Als afhankelijke variabele creëren we een nieuwe schaal op basis van drie vragen uit de enquête, waarvan via factoranalyse kan aangetoond worden dat zij in voldoende mate hetzelfde meten, met name het boeiend karakter van het beroep (tabel 98).

Tabel 98. Boeiend karakter van het leerkrachtenberoep : samenstelling van de schaal BOEIEND

Vraag nr.	omschrijving	Factor lading
44a	In welke mate vindt u uw beroep als leerkracht boeiend ?	-0.76(*)
68a	Boeiend karakter van het lesgeven zelf	0.76
68c	Boeiend karakter van het voorbereiden van lessen	0.46
Betrouwbaarheid = 0,65 Min. score = 1 → zeer onaantrekkelijk, saai Max. score = 5 → zeer aantrekkelijk, boeiend		

(*) Het negatieve teken is te wijten aan een omgekeerde betekenis van de antwoordcijfers

De correlaties tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabelen worden weergegeven in tabel 99. De onderwijsvormen worden hierbij door middel van twee soorten variabelen geoperationaliseerd. De eerste neemt de waarde 1 aan, indien de leerkracht enkel en alleen in de desbetreffende onderwijsvorm lesgeeft (in het andere geval krijgt de variabele de waarde 0). Het tweede type variabele is deze die we tot nu toe gehanteerd hebben, nl. een variabele die de waarde 1 aanneemt van zodra de leerkracht zelfs maar gedeeltelijk een opdracht in de desbetreffende onderwijsvorm heeft.

Tabel 99.

Onafhankelijke variabelen	correlatiecoëfficiënt	significantie
1. Leerling	0,32	0,0001 ***
2. Directie	0,22	0,0001 ***
3. Leerkracht	0,21	0,0001 ***
4. Geslacht	-0,19	0,0001 ***
5. Materieel	-0,17	0,0001 ***
6. Tijd	0,16	0,0001 ***
7. Invloed 2	0,12	0,0001 ***
8. ASO (*)	0,11	0,0001 ***
9. BSO	-0,11	0,0002 ***
10. TSO	-0,08	0,0045 **
11. Zekerheid	0,08	0,0064 **
12. Promotie	0,06	0,0317 *
13. Invloed 1	0,06	0,0367 *
14. Salaris	0,06	0,0385 *
15. ASO	0,06	0,0411 *
16. Statuut	-0,05	0,0694 *
17. Invloed 4	0,05	0,0807 *
18. Invloed 5	0,05	0,0868 *
19. Omvang	-0,05	0,1001 *
20. Invloed 3	0,02	0,5197 n.s.
21. TSO (*)	-0,01	0,6965 n.s.
22. BSO (*)	-0,002	0,9307 n.s.
23. Onkosten	0,002	0,9501 n.s.
24. Leef tijd	0,001	0,9655 n.s.

***=zeer significant **=significant *=matig significant
n.s.=niet significant

(*) enkel en alleen onder deze onderwijsvorm ressorterend

Van 19 onafhankelijke variabelen wordt een significante samenhang met de aantrekkelijkheid van de job vastgesteld. Enkele bevindingen uit vorige paragrafen worden bevestigd. Voltijds werkenden, tijdelijken en vrouwelijke leerkrachten vinden globaal genomen hun job boeiender. We kunnen echter geen leeftijdseffect vaststellen. Het al dan niet als boeiend omschrijven van de job hangt echter in de eerste plaats samen met de arbeidsverhoudingen : de relaties met leerlingen, directie en collega's. Hoe positiever deze relaties, hoe aantrekkelijker het werk ervaren wordt. Gunstige materiële arbeidsomstandigheden, goede arbeidsvoorwaarden (tijdsbesteding, werkzekerheid, salaris, promotie), voldoende inspraak blijken eveneens elementen te zijn, die, zij het in geringere mate, samenhangen met een gunstiger beoordeling van het boeiend karakter van het leraarsambt. Met

betrekking tot de onderwijsvormen tenslotte stellen we vast dat leerkrachten, die in het ASO komen, hun job boeiender vinden dan de collega's uit TSO en BSO.

Deze correlaties geven slechts oppervlakkige verbanden weer. De regressie-analyse toont ons welke uit deze reeks de basisverbanden zijn, waartoe de andere in feite te herleiden zijn. Achttien variabelen worden voor de regressie weerhouden (de variabele ASO wordt niet ingebracht, wel de variabele ASO (*)). De resultaten van de twee analyses worden weergegeven in de tabellen 100 en 101. De eerste berekening omvat alle variabelen, de tweede enkel deze, die in de eerste regressie significant blijken te zijn.

De in het model opgenomen kenmerken, die het meest samenhangen met het boeiend of aantrekkelijk vinden van de job, zijn in volgorde van belangrijkheid de appreciatie van de samenwerking met leerlingen, het geslacht, de aantrekkelijkheid van de tijdsbesteding en het al dan niet vast benoemd zijn. Zoals we reeds stelden, vindt een ruime meerderheid van leerkrachten zijn job boeiend. De interpretaties die we hierna geven, zijn met andere woorden eerder als nuanceringen te beschouwen. Het leerkrachtenberoep wordt als boeiender ervaren indien de omgang met leerlingen positiever omschreven wordt, men tot het vrouwelijk geslacht behoort, de tijdsinvestering aantrekkelijker beoordeeld wordt en men nog niet vast benoemd is.

De onderwijsvormen komen niet als een significante variabele naar voor. Hoe moeten we dit interpreteren? Betekent dit dat er uiteindelijk geen verschillen zijn naargelang de onderwijsvorm? Nee, dit zou een foutieve conclusie zijn. De verschillen zijn er, althans tot op zekere hoogte. Dit blijkt uit de correlatiecoëfficiënten. Deze verschillen worden echter volledig verklaard door de uit de regressie-analyse als significant naar voor gekomen variabelen. De appreciatie van de omgang met leerlingen is daarvoor in de eerste plaats verantwoordelijk. Dit blijkt uit de samenhang van de variabele 'LEERLING' met de onderwijsvormen (tabel 102). In concreto betekent dit dat ook in BSO en TSO leerkrachten hun job als boeiend omschrijven, mits ze een positieve omgang met leerlingen hebben. En dat ook in het ASO de job stukken minder aantrekkelijk ervaren wordt, van zodra er een problematische omgang met leerlingen ontstaat.

We concluderen hieruit dat wie aan de 'malaise' van leerkrachten iets wil verhelpen in de eerste plaats aan de relatie leerkracht-leerling moet werken. Aandachtspunten hierbij kun-

nen zijn: een degelijke vooropleiding, een goede selectieprocedure (de juiste man op de juiste plaats), een doordachte introductie van nieuwe leerkrachten op de job, optimale klasgroottes en -samenstelling, conflicten met leerlingen vanuit de directie zeer ernstig nemen en als signaal beschouwen om het functioneren van de leerkracht in zijn klas te evalueren, enz. .

Vrouwen staan positiever tegenover het beroep van leerkracht. In een poging iets meer te vertellen over dit verschil tussen de sexen, voeren we de regressie-procedure afzonderlijk uit voor mannen en vrouwen. De correlatiecoëfficiënten en de uiteindelijke regressiesultaten worden weergegeven in de tabellen 103 tot 105. Daaruit blijkt dat drie kenmerken afhankelijk van het geslacht samenhangen met de appreciatie van het boeiend karakter van het werk, waarbij wel dient gesteld te worden dat de verbanden niet zo groot zijn. Vrouwen vinden hun job aantrekkelijker indien de omgang met collega's positiever omschreven wordt en indien ze voldoende vrijheid hebben bij het sanctioneren (orde handhaven, leerlingen straffen, beoordelingcijfers vastleggen). Deze effecten vinden we niet bij hun mannelijke collega's. Voor deze groep personeelsleden blijkt daarentegen de aantrekkelijkheid van promotiekansen van tel te zijn.

De mate waarin leerkrachten, mannen én vrouwen, hun job boeiend vinden hangt eveneens samen met de aantrekkelijkheid van de tijdsinvestering (variabele TIJD). Vaste uren, een goed uurrooster, voldoende vrije tijd zowel buiten als tijdens de vakantieperiodes liggen aan dit laatste ten grondslag. Hieruit kunnen een aantal aandachtspunten afgeleid worden : een goed taakverdelingsbeleid, een weloverwogen prestatiedruk buiten de normale werkuren (oudercontact, schoolfeesten, enz.), rekening houden met de wensen van leerkrachten bij het opstellen van uurroosters, enz. We merken hierbij op dat deze aandachtspunten enkel bij wijze van suggestie opgesomd worden, aangezien zij zelf niet het onderwerp van onderzoek uitmaakten. We hebben met andere woorden geen evidentie dat het taakverdelingsbeleid gebrekking zou verlopen in de scholen, maar enkel dat de aantrekkelijkheid van de tijdsinvestering een invloed heeft op het als boeiend omschrijven van de job.

De vaste benoeming blijkt ook van invloed te zijn. Deze invloed is echter niet zo groot. De meeste leerkrachten, zowel bij vastbenoemden als bij tijdelijken, vinden immers hun werk boeiend (cf. supra). De vraag stelt zich of achter het (beperkte) effect van de vaste

benoeming geen leeftijdseffect schuilgaat. De variabele LEEFTIJD correleert weliswaar niet met de variabele BOEIEND, maar toch vonden we reeds enige evidentie voor een eventuele samenhang (cf. figuur 13). We nemen de proef op de som door twee bijkomende regressies uit te voeren, beide met de significante variabelen LEERLING, GESLACHT en TIJD. In een eerste analyse worden daarnaast de variabelen LEEFTIJD én STATUUT ingebracht, in een tweede enkel LEEFTIJD. In geen van beide berekeningen komt de leeftijdsvariabele als significant naar voor. Daaruit volgt dat niet de leeftijd, maar louter het feit van de vaste benoeming aan de basis ligt van de verschillende appreciatie van het boeiend karakter van de job, en wel zo dat deze waardering negatiever wordt bij vastbenoemden.

Een verklaring hiervoor is niet voor de hand liggend. Immers, met de vaste benoeming wordt ook een stuk zekerheid verkregen, waarvan op het eerste zicht toch kan verwacht worden dat ze een positief effect heeft. Dit blijkt dus niet vastgesteld te kunnen worden. Ons inziens houdt het (beperkte) negatieve effect niet zozeer verband met de vaste benoeming op zich, maar wel met het feit dat na deze vaste aanstelling een zekere 'challenge' wegvalt, dat een vorm (zeg maar voor de meesten de enige vorm) van promotie gerealiseerd is. Het beperkte, maar niettemin vaststelbare negatieve effect van de vaste benoeming zou dan eveneens in verband kunnen gebracht worden met de vlakke loopbaan van leerkrachten.

Waarom blijkt de variabele PROMOTIE dan in de hoofdanalyse geen belang te hebben ? Wellicht omdat, a posteriori beschouwd, het positieve verband tussen het aantrekkelijk vinden van promotiemogelijkheden en het boeiend vinden van de job gewoon niet of slechts in geringe mate kan gevonden worden, omdat deze promotiekansen de facto voor de meesten praktisch nihil zijn en dus als onaantrekkelijk of hoogstens neutraal moeten omschreven worden, terwijl er toch nog tal van andere redenen zijn waarom men desondanks zijn job als boeiend zal beoordelen (bijvoorbeeld zeer goede leerlingrelaties). Daar komt nog bij dat voor een grote groep leerkrachten, met name de vrouwen, dit effect niet kan vastgesteld worden.

Tabel 100. Regressie-analyse op variabele BOEIEND

Afhankelijke variabele : BOEIEND (max. score = 5 → zeer boeiend)					
Onafhankelijke variabele	Dummy	Significantie		Parameter	Bèta-coëfficiënt
1. Leerling	nee	0,0001	***	0,29	0,33
2. Directie	nee	0,1504	n.s.	-	-
3. Leerkracht	nee	0,0754	n.s.	-	-
4. Geslacht	ja:man=1	0,0001	***	-0,24	-0,22
5. Materieel	nee	0,9014	n.s.	-	-
6. Tijd	nee	0,0001	***	0,10	0,11
7. Invloed 2	nee	0,9235	n.s.	-	-
8. ASO (*)	ja:ASO=1	0,5344	n.s.	-	-
9. TSO	ja:TSO=1	0,5413	n.s.	-	-
10. BSO	ja:BSO=1	0,3898	n.s.	-	-
11. Zekerheid	nee	0,3069	n.s.	-	-
12. Promotie	nee	0,1652	n.s.	-	-
13. Invloed 1	nee	0,7243	n.s.	-	-
14. Salaris	nee	0,0647	n.s.	-	-
15. Statuut	ja:vast=1	0,0060	**	-0,11	-0,08
16. Invloed 4	nee	0,8202	n.s.	-	-
17. Invloed 5	nee	0,2277	n.s.	-	-
18. Omvang	ja:voltijds=1	0,1037	n.s.	-	-
Intercept = 2,47					
N = 1174					
R ² = 0,22					
R ² adj. = 0,21					
Significantie model = 0,0001 ***					

*** = zeer significant ** = significant * = matig significant

n.s. = niet significant

(*) enkel en alleen onder deze onderwijsvorm ressorterend

Tabel 101. Regressie-analyse op variabele BOEIEND

Afhankelijke variabele : BOEIEND (max. score = 5 → zeer boeiend)				
Onafhankelijke variabele	Dummy	Significantie	Parameter	Bèta-coëfficiënt
1. Leerling	nee	0,0001 ***	0,32	0,36
2. Geslacht	ja:man=1	0,0001 ***	-0,21	-0,20
3. Tijd	nee	0,0001 ***	0,11	0,13
4. Statuut	ja:vast=1	0,0265 *	-0,09	-0,06
Intercept = 2,58				
N = 1160				
R² = 0,21				
R² adj. = 0,20				
Significantie model = 0,0001 ***				

*** = zeer significant ** = significant * = matig significant
n.s. = niet significant

Tabel 102. Correlaties (met significantie) tussen onderwijsvormen en variabelen, die de aantrekkelijkheid beïnvloeden

	Leerling	Geslacht	Tijd	Statuut
ASO (*)	0,30 (***)	-0,002 (n.s.)	0,03 (n.s.)	0,09 (**)
ASO	0,25 (***)	-0,08 (**)	-0,02 (n.s.)	0,04 (n.s.)
BSO	-0,25 (***)	-0,03 (n.s.)	-0,08 (**)	-0,10 (***)
TSO	-0,23 (***)	0,06 (*)	-0,01 (n.s.)	-0,05 (*)

*** = zeer significant ** = significant * = matig significant
n.s. = niet significant

Tabel 103. Correlaties (met significanties) tussen onafhankelijke variabelen en de variabele 'BOEIEND', uitgedrukt in functie van geslacht

	Vrouwen		Mannen	
	correlatie	significantie	correlatie	significantie
Zekerheid	0,09	0,0188	0,12	0,0046
Tijd	0,14	0,0002	0,17	0,0001
Salaris	0,02	0,6818	0,03	0,4543
Promotie	-0,003	0,9434	0,12	0,0031
Onkosten	-0,01	0,8039	0,08	0,0482
Materieel	-0,13	0,0006	-0,19	0,0001
Directie	0,19	0,0001	0,21	0,0001
Leerkracht	0,18	0,0001	0,20	0,0001
Leerling	0,28	0,0001	0,35	0,0001
Invloed 1	0,05	0,2054	0,05	0,2425
Invloed 2	0,13	0,0009	0,11	0,0096
Invloed 3	0,07	0,0599	-0,05	0,2611
Invloed 4	0,02	0,5390	0,07	0,1062
Invloed 5	0,02	0,5572	0,07	0,0955
Leeftijd	0,02	0,6271	0,03	0,5343
Statuut	-0,01	0,7176	-0,06	0,1179
Omvang	0,04	0,3198	0,03	0,5368
ASO	0,04	0,3572	0,04	0,2854
BSO	-0,09	0,0225	-0,13	0,0012
TSO	-0,04	0,3472	-0,10	0,0189
ASO (*)	0,08	0,0302	0,14	0,0006
BSO (*)	-0,02	0,5396	0,004	0,9305
TSO (*)	0,02	0,5314	-0,02	0,6203

*** = zeer significant ** = significant * = matig significant

n.s. = niet significant

Tabel 104. Vrouwelijke leerkrachten : regressie-analyse op de variabele 'BOEIEND'

Afhankelijke variabele : BOEIEND (max. score = 5 → zeer boeiend)				
Onafhankelijke variabele	Dummy	Significantie	Parameter	Bèta-coëfficiënt
1. Leerling	nee	0,0001 ***	0,23	0,29
2. Tijd	nee	0,0048 **	0,08	0,11
3. Leerkracht	nee	0,0264 *	0,09	0,09
4. Invloed 3	nee	0,0254 *	0,14	0,08
Intercept = 2,24 N = 645 R ² = 0,13 R ² adj. = 0,12				
Significantie model = 0,0001 ***				

*** = zeer significant ** = significant * = matig significant

n.s. = niet significant

Tabel 105. Mannelijke leerkrachten : regressie-analyse op de variabele 'BOEIEND'

Afhankelijke variabele : BOEIEND (max. score = 5 → zeer boeiend)				
Onafhankelijke variabele	Dummy	Significantie	Parameter	Bèta-coëfficiënt
1. Leerling	nee	0,0001 ***	0,36	0,37
2. Tijd	nee	0,0054 **	0,11	0,11
3. Promotie	nee	0,0044 **	0,10	0,11
Intercept = 1,99 N = 556 R ² = 0,18 R ² adj. = 0,17				
Significantie model = 0,0001 ***				

*** = zeer significant ** = significant * = matig significant

n.s. = niet significant

3. ZIEKTE

a. Algemene resultaten

50,1% van de leraren is in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek afwezig geweest wegens ziekte. Ruim 77% verklaart wel eens ziek geweest te zijn, maar toch doorgewerkt te hebben. Klachten zoals slapeloosheid, bedorven eetlust, hoofdpijn, maagpijn, duizeligheid, hartkloppingen en waarvan vermoed wordt dat ze met het werk te maken hebben, komen bij 50,9% van de leerkrachten soms, bij 13% vaak en bij 5,3% zeer vaak voor. Slechts 30,9% van de ondervraagden weet zich van zulke ongemakken gevrijwaard.

We gaan iets verder in op de afwezigheid wegens ziekte. Aan diegenen, die afwezig geweest waren wegens ziekte, werd gevraagd hoe vaak dit dan wel voorgekomen was. Nemen we voor een goede vergelijkingsbasis de voltijds werkende leerkrachten, dan stellen we vast dat 59,4% van de afwezigen slechts éénmaal niet op het werk verschenen is. Voor 27,7% was dit tweemaal het geval, voor 8,1% driemaal, voor 2,1% viermaal. Meer dan vier werkonderbrekingen wegens ziekte in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek overkwam slechts 2,7% van de afwezigen.

Een andere invalshoek is het totaal aantal werkdagen, dat door ziekte verloren is gegaan. Tabel 106 geeft hiervan een overzicht voor wat betreft de voltijds werkenden. Het merendeel van de door ons bevroagden (52%) is minder dan een week verhinderd geweest om te werken.

Een interessant gegeven is tevens de causale attributie bij absenteïsme wegens ziekte. Met andere woorden : in welke mate schrijven leerkrachten hun werkonbekwaamheid zelf toe aan hun job ? Uit de enquête blijkt dat een kleine meerderheid van de afwezigen (53%) resoluut stelt dat hun ziekte niets te maken had met de zwaarte van het beroep. Volgens 23,6% had het 'iets' uitstaans met hun job, volgens 12,9% 'veel' en volgens 10,3% 'heel veel'.

Tabel 106. Totale afwezigheidsduur gedurende 12 maanden bij voltijdse leerkrachten

Aantal werkdagen	N	%
1	85	16,2
2-4	192	36,5
5-9	117	22,2
10-19	67	12,7
20-29	20	3,8
30-39	17	3,2
40-49	6	1,1
50-59	3	0,6
60-69	1	0,2
70-79	3	0,6
80-89	4	0,8
90-99	3	0,6
100+	8	1,5
Totaal	526	100

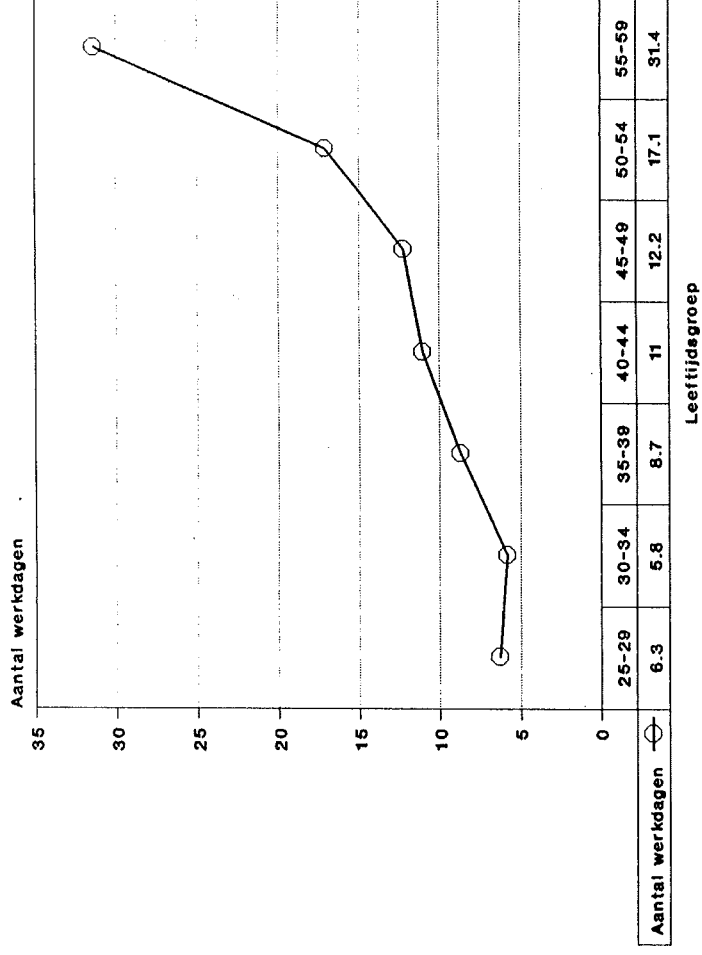
b. Enkele verschillen in functie van objectieve kenmerken

Het al dan niet afwezig geweest zijn wegens ziekte verschilt naargelang het geslacht, de leeftijd, de burgerlijke staat en de graad, waarin lesgegeven wordt. Zo is 47% van de mannen minstens eenmaal niet op het werk verschenen tegenover 53% van de vrouwen ($\chi^2=0.025$). De jongste groep leerkrachten (20-24 jarigen) moet ook iets minder frekwent forfait geven (slechts 24% geeft afwezigheid op, waarna dit voor de ouderen rond de 50% schommelt, zonder specifieke tendens) ($\chi^2=0.028$). Kloosterlingen en alleenstaanden scoren beduidend lager dan samenwonenden (resp. 24%, 42% en 52%, $\chi^2=0.001$). Afwezigheid wegens ziekte komt eveneens veelvuldiger voor bij leerkrachten, die in de eerste graad lesgeven ($\chi^2=0.02$). We konden statistisch geen onderscheid vaststellen naargelang de aanstellingsomvang, het statuut, de onderwijsvorm, het type of de vakgroep.

Er bestaat een samenhang tussen de leeftijd en de duur van de afwezigheid. Deze laatste neemt met de leeftijd toe, zoals enigszins verwacht kon worden. Dit blijkt o.a. uit de correlatie tussen beide elementen : de Pearson correlatiecoëfficiënt bedraagt 0.22 ($N=522$). Ook uit de variantie-analyse komt deze samenhang naar voren : waar we geen onderscheid vaststellen naargelang onderwijsvorm, type, graad, vakgroep, statuut of geslacht, vin-

den we toch een significante toename van de afwezigheidsduur naargelang de leeftijd ($R^2=0.08$, $\text{sign.}=0.0002$, $N=501$). Deze samenhang wordt weergegeven in figuur 14.

Figuur 14 : aantal werkdagen afwezigheid wegens ziekte bij voltijdse leerkrachten



De causale attributie verschilt niet op significante wijze naargelang de onderwijsvorm, de vakkengroep, de graad of de leeftijd. Wel merken we dat vastbenoemden méér dan tijdelijken hun job met de vinger wijzen (resp. 48% en 33% vindt dat hun afwezigheid wegens ziekte er iets mee te maken had). Dit kan eventueel met een andere ingesteldheid samenhangen. Tijdelijken moeten zich nog bewijzen in hun job. Zij zullen wellicht minder geneigd zijn hun niet-functioneren toe te schrijven aan de zwaarte van het beroep, omdat dit kan uitgelegd worden alsof ze hun taak niet zouden aankunnen. We vinden eveneens een samenhang tussen de causale attributie en het onderwijstype. Leerkrachten die in type I lesgeven, wijten méér dan leerkrachten uit type II hun werkonbekwaamheid aan de zwaarte van het leraarsambt (50,5% versus 40,8%). Hiervoor hebben we niet onmiddellijk een plausibele verklaring.

c. Verschillen in functie van enkele subjectieve kenmerken

Net als in voorgaande paragrafen gaan we na of er enige samenhang bestaat tussen de waardering van arbeidsverhoudingen, -omstandigheden en -voorwaarden enerzijds en ziekte anderzijds. Dit gebeurt opnieuw aan de hand van regressie-analyses waarbij dezelfde onafhankelijke variabelen, met inbegrip van een aantal objectieve kenmerken, gehanteerd worden.

Vooraleer deze oefening te maken gaan we echter een eveneens voor de hand liggend verband na : bestaat er een samenhang tussen de algemene belastingservaring (vraag 43 uit de enquête) en de afwezigheid wegens ziekte of het hebben van hogergenoemde klachten ? Het antwoord is positief, zeker wat betreft het tweede. Bij diegene, die zich zwaar belast voelen en er menen onder door te gaan, is 67,4% afwezig geweest wegens ziekte. Bij diegenen, die hun werk niet of niet zo vaak als belastend ervaren, is dit slechts 44,2 , resp. 39,2% . Het verband is statistisch significant ($\chi^2=0.001$), maar al bij al niet zo sterk : Kendall's tau-b bedraagt slechts 0.096 (ASE=0.024, N=1374). Veel uitgesprokener is de samenhang tussen de belastingservaring en de frequentie van klachten. Het verband is niet alleen significant ($\chi^2=0.001$), het is ook veel sterker : Kendall's tau-b bedraagt -0.422 (ASE=0.020, N=1374). Wie zich zwaarder belast voelt, heeft veel meer last van allerlei kwaaltjes zoals hoofdpijn, maagkrampen, slapeloosheid, hartkloppingen.

Omdat bij de bevraging ervan uitdrukkelijk gesteld wordt dat het om klachten gaat, waarvan vermoed wordt dat ze in verband staan met het werk, en omdat deze samenhang ook uit de analyse van de antwoorden gebleken is, hanteren we de opgave van deze klachten als afhankelijke variabele in de regressie-analyse (variabele 'KLACHTEN'). De correlaties tussen de afhankelijke en onafhankelijke variabelen worden weergegeven in tabel 107, de regressieresultaten in de tabellen 108 en 109.

Van de ingebrachte variabelen hebben er zes een (bescheiden) effect op de frequentie van klachten zoals slapeloosheid, bedorven eetlust, hoofd- of maagpijn, enz. De drie belangrijkste zijn de omgang met leerlingen, de leeftijd en de aantrekkelijkheid van de tijdsinvesting. Een als positief ervaren contact met leerlingen en een geschikt bevonden uurrooster en werkbelasting buiten de lesuren reduceren de ziektesymptomen. Naarmate de leeftijd toeneemt daarentegen stijgt ook het aantal klachten. Dit effect wordt gevonden na

uitzuivering van de invloeden van de andere variabelen. Het leeftijdseffect is met andere woorden niet te herleiden tot bijvoorbeeld een evolutie in de omgang met leerlingen.

Een minder sterk effect kan aangetoond worden van de impact die leerkrachten hebben op het schoolbeleid met betrekking tot lesoverstijgende taken, van de appreciatie van het salaris en van het zekerheidsgevoelen. Naarmate leerkrachten meer invloed wensen te hebben op het schoolbeleid t.a.v. lesoverstijgende opdrachten (met inbegrip van de taakverdeling) stijgt het aantal klachten. Een hogere appreciatie van het salaris en van de werkzekerheid (statuut, vaste benoeming, pensioen) gaat dan weer gepaard met een daling van de klachten.

Tabel 107.Correlaties (met significanties) tussen onafhankelijke variabelen en de variabele 'KLACHTEN' (vraag 18)

Onafhankelijke variabelen	correlatiecoëfficiënt	significantie
1. Tijd	-0,21	***
2. Leerkracht	-0,18	***
3. Leerling	-0,16	***
4. Leertijd	0,16	***
5. Invloed 2	-0,16	***
6. Materieel	0,16	***
7. Directie	-0,15	***
8. Invloed 1	-0,14	***
9. Salaris	-0,13	***
10. Promotie	-0,11	***
11. Onkosten	-0,10	***
12. Omvang	0,10	***
13. Zekerheid	-0,09	***
14. Invloed 4	-0,08	**
15. Statuut	0,07	*
16. BSO	0,06	*
17. BSO (*)	0,06	*
18. ASO (*)	-0,04	n.s.
19. ASO	-0,04	n.s.
20. TSO	0,008	n.s.
21. Invloed 5	-0,006	n.s.
22. TSO (*)	0,005	n.s.
23. Invloed 3	-0,005	n.s.
24. Geslacht	-0,003	n.s.

***=zeer significant **=significant *=significant
n.s.=niet significant

Tabel 108. Regressie-analyse op de variabele 'KLACHTEN'

Onafhankelijke variabele : KLACHTEN (vraag 18) (max. score = 4 → zeer vaak)				
Afhankelijke variabele	Dummy	Significantie	Parameter	Bèta-coëfficiënt
1. Tijd	nee	0,0001	-0,15	-0,14
2. Leerkraft	nee	0,2363	-	-
3. Leerling	nee	0,0001	-0,14	-0,13
4. Leeftijd	nee	0,0001	0,02	0,19
5. Invloed 2	nee	0,5683	-	-
6. Materieel	nee	0,1144	-	-
7. Directie	nee	0,9239	-	-
8. Invloed 1	nee	0,0014	-0,10	-0,10
9. Salaris	nee	0,0479	-0,04	-0,06
10. Promotie	nee	0,1428	-	-
11. Onkosten	nee	0,9490	-	-
12. Omvang	ja:volgtijds=1	0,8943	-	-
13. Zekerheid	nee	0,0458	-0,05	-0,06
14. Invloed 4	nee	0,5152	-	-
15. Statuut	ja:vast=1	0,7208	-	-
16. BSO	ja:BSO=1	0,7309	-	-
Intercept = 2,71 N = 1142 R ² = 0,15 R ² adj. = 0,13 Significantie model = 0,0001 ***				

*** = zeer significant ** = significant * = matig significant
n.s. = niet significant

Tabel 109. Regressie-analyse op de variabele 'KLACHTEN'

Onafhankelijke variabele : KLACHTEN (vraag 18) (max. score = 4 → zeer vaak)					
Afhankelijke variabele	Dummy	Significantie	Parameter	Bèta-coëfficiënt	
1. Tijd	nee	0,0001 ***	-0,16	-0,15	
2. Leerling	nee	0,0001 ***	-0,20	-0,18	
3. Leertijd	nee	0,0001 ***	0,01	0,18	
4. Invloed 1	nee	0,0002 ***	-0,11	-0,10	
5. Salaris	nee	0,0057 **	-0,06	-0,08	
6. Zekerheid	nee	0,0432 *	-0,05	-0,06	
Intercept = 2,95					
N = 1171					
R ² = 0,13					
R ² adj. = 0,13					
Significantie model = 0,0001 ***					

*** = zeer significant ** = significant * = matig significant

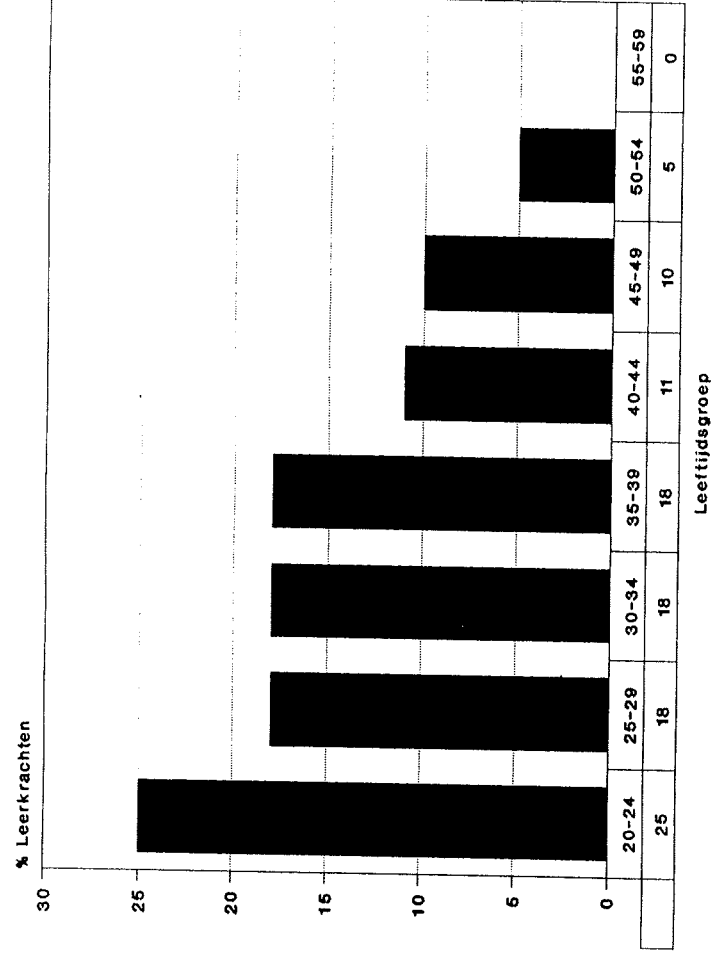
n.s. = niet significant

4. EEN ANDERE JOB ?

Op de vraag of er uitgekeken wordt naar ander werk buiten het onderwijs antwoordt 13,6% van de leerkrachten positief. Op deze vraag wordt uiteenlopend geantwoord naargelang de leeftijd, het statuut en het geslacht. We kunnen geen verschillen vaststellen in functie van onderwijsvorm, type, vakkengroep of aanstellingsomvang.

Het percentage leraren, dat een andere job beoogt, neemt systematisch af met de leeftijd ($\chi^2=0.001$) (figuur 15). Zoals te verwachten viel is dit eveneens een verzuchting die vooral leeft bij tijdelijk aangestelden : 25% kijkt uit naar een andere job, waar dit bij de vastbenoemden slechts 12% bedraagt (en bij wie deels vastbenoemd, deels tijdelijk aangesteld is, 19%) ($\chi^2=0.001$). Vooral mannen koesteren de ambitie het onderwijs te verlaten (20% tegenover amper 8% van de vrouwen) ($\chi^2=0.001$).

Figuur 15 : percentage leerkrachten dat uitkijkt naar ander werk (buiten het onderwijs), uitgedrukt volgens leeftijd



Door middel van een logit-analyse gaan we na in welke mate het antwoord dat uitgekeken wordt naar ander werk buiten het onderwijs (vraag 44b), voorspelbaar is op basis van een aantal leerkrachtenkenmerken. Een logit-analyse kunnen we vergelijken met de reeds gehanteerde regressie-analyses. De afhankelijke variabele kent echter slechts twee waarden (ja/nee). Wat uiteindelijk berekend wordt is de waarschijnlijkheid op één van beide.

Als kenmerken hanteren we dezelfde variabelen als in voorgaande regressie-analyses, aangevuld met de belastingservaring en de beoordeling van het boeiend karakter van de job (de variabelen 'BELASTING' en 'BOEIEND'). Enkel die variabelen die op significante wijze correleren met vraag 44b, worden in de logit-analyse gehanteerd. De resultaten worden weergegeven in de tabellen 110 en 111.

Acht aspecten blijken in de logit-analyse een significante samenhang te vertonen met het al dan niet uitkijken naar ander werk. In volgorde van belangrijkheid zijn dit het geslacht, de

leeftijd, de beoordeling van het boeiend karakter van de job, de appreciatie van de directie, de appreciatie van promotiemogelijkheden en tijdsbesteding, de behoefte aan invloed op het schoolbeleid t.a.v. bijkomende opdrachten en het al dan niet vast benoemd zijn.

De waarschijnlijkheid dat een leerkracht uitkijkt naar ander werk neemt in de eerste plaats toe indien het iemand is van het mannelijk geslacht, naarmate de persoon jonger is, zijn job als minder boeiend omschrijft en de directie negatiever beoordeelt. De waarschijnlijkheid verhoogt eveneens, zij het in mindere mate, indien de promotiemogelijkheden en tijdsbesteding (vast uren, uurrooster,...) als onaantrekkelijk ervaren worden, indien men onvoldoende impact heeft op het beleid t.a.v. lesoverstijgende taken, en indien men tenslotte niet vast benoemd is.

De belastingservaring komt niet als significant uit de analyse. Volledigheidshalve dienen we er echter aan toe te voegen dat indien we vraag 43 uit de enquête (waarbij specifiek naar overbelasting gepolst wordt) koppelen aan vraag 44b (het uitkijken naar ander werk), we toch enige samenhang vinden : van diegene, die verklaren er onder door te gaan, kijkt 25% uit naar ander werk. Naarmate de belastingservaring zwakker wordt, daalt dit percentage. Van diegene, die bijvoorbeeld geen zware belasting ervaren, is slechts 6,1% op zoek naar een andere job ($\chi^2=0,001$).

Tot slot dienen we te benadrukken dat de aangehaalde leerkrachtenkenmerken nog onvoldoende het uitkijken naar een nieuwe job verklaren. Dit blijkt uit een eenvoudige tabel, waarbij de via de enquête verkregen antwoorden vergeleken worden met wat op basis van de significant bevonden kenmerken voorspeld kan worden. De afwijkingen blijven groot (tabel 112).

Tabel 110. Correlatie met het uitkijken naar ander werk (vraag 44b, ja=1, nee=2)

Variable	Correlatie	Significantie
Boeiend	0,21	0,0001 ***
Directie	0,19	0,0001 ***
Geslacht	-0,17	0,0001 ***
Leerkracht	0,16	0,0001 ***
Invloed 2	0,15	0,0001 ***
Tijd	0,15	0,0001 ***
Materieel	-0,14	0,0001 ***
Leerling	0,14	0,0001 ***
Invloed 1	0,14	0,0001 ***
Leeftijd	0,12	0,0001 ***
Salaris	0,12	0,0001 ***
Invloed 4	0,09	0,0009 ***
Statuut	0,09	0,0020 **
Zekerheid	0,09	0,0021 **
Promotie	0,09	0,0021 **
Invloed 5	0,08	0,0061 **
Invloed 3	0,07	0,0110 *
Last	0,06	0,0371 *
BSO	-0,04	0,2043 n.s.
Omvang	0,03	0,2699 n.s.
TSO	-0,03	0,3535 n.s.
Onkosten	-0,02	0,5565 n.s.
ASO	-0,003	0,9174 n.s.

*** = zeer significant ** = significant * = matig significant
n.s. = niet significant

Tabel 111. Logit-analyse : samenvatting van achterwaartse eliminatie procedure

Afhankelijke variabele : vraag 44b (0=kijkt niet uit; 1=kijkt uit)					
Onafhankelijke variabele	Dummy	Significantie	Parameter	Gestandaardiseerde parameter	
Niet weerhouden :					
1. Materieel	nee	0,9567 n.s.	-	-	-
2. Belasting	nee	0,9256 n.s.	-	-	-
3. Zekerheid	nee	0,4235 n.s.	-	-	-
4. Invloed 4	nee	0,7600 n.s.	-	-	-
5. Salaris	nee	0,4508 n.s.	-	-	-
6. Invloed 5	nee	0,3324 n.s.	-	-	-
7. Invloed 2	nee	0,2619 n.s.	-	-	-
8. Leerling	nee	0,1959 n.s.	-	-	-
9. Invloed 3	nee	0,1251 n.s.	-	-	-
10. Leerkracht	nee	0,1246 n.s.	-	-	-
Weerhouden :					
1. Geslacht	ja:man=1	0,0001 ***	0,99	0,27	
2. Leef tijd	nee	0,0001 ***	-0,06	-0,26	
3. Boeiend	nee	0,0001 ***	-0,69	-0,23	
4. Directie	nee	0,0001 ***	-0,73	-0,22	
5. Promotie	nee	0,0122 *	-0,43	-0,16	
6. Tijd	nee	0,0018 **	-0,46	-0,16	
7. Invloed 1	nee	0,0090 **	-0,40	-0,14	
8. Statuut	ja:vast=1	0,0143 *	-0,64	-0,13	

Tabel 112. Uitkijken naar ander werk : geobserveerde en voorspelde antwoorden

Observatie	Voorspelling		Totaal
	ja	nee	
ja	24	144	168
nee	17	1053	1070
Totaal	41	1197	1238

BESLUIT

Het beroep van leerkracht lijkt vrij controversieel. Buitenstaanders zien leerkrachten al snel als luxe paardjes, die amper 20 uren per week moeten werken en van een meer dan gemiddeld aantal vakantiedagen kunnen genieten. Onderwijsmiddelen zelf laten echter recent duidelijke signalen horen dat de sector ernstige problemen kent, die de toekomst van ons educatief stelsel hypothekeren. Er heerst een 'malaise' onder de leerkrachten.

Het HIVA kreeg van de Minister van Onderwijs de opdracht deze onvrede bij leerkrachten ten aanzien van hun job in kaart te brengen, en dit zowel voor het basis- als voor het secundair onderwijs. Het hier voorliggende rapport behelst het secundair onderwijs.

De onderzoeksvragen van deze studie kunnen als volgt omschreven worden :

1. Hoe evalueert de gemiddelde leerkracht in het Nederlandstalig secundair onderwijs zijn beroep met name met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen.
2. Hoe belastend en hoe boeiend vinden leerkrachten hun werk ?
Kunnen we op basis van de bekomen gegevens iets meer vertellen met betrekking tot twee andere symptomen van een eventuele 'malaise' : het ziekteverzuim en het uitkijken naar ander werk ?
3. Kunnen hierbij verschillen vastgesteld worden naargelang de onderwijsvorm, vakken-groep, het type onderwijs, de graad, de leeftijd, het geslacht, de aanstellingsomvang, het statuut ?
4. Bestaat er een verband tussen enerzijds de appreciatie van arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden, -verhoudingen en anderzijds de taakbelasting, het boeiend vinden van de job, ziekte en het uitkijken naar ander werk ?

De bevraging gebeurde door middel van een omvangrijke schriftelijke enquête. Deze werd verspreid bij 2320 leerkrachten in 36 scholen uit de drie onderwijsnetten. 1400

leerkrachten werden bereid gevonden aan het onderzoek mee te werken, wat een respons van 60% betekent. De representativiteit van de zo bekomen steekproef is vrij behoorlijk, alhoewel toch met enige beperkingen dient rekening gehouden te worden (ondervertegenwoordiging van gemeenschapsonderwijs, oudere leerkrachten, vastbenoemden, deeltijds werkenden, mannen).

We zetten de belangrijkste resultaten op een rij.

1. ALGEMENE RESULTATEN

1.1 Arbeidsvoorwaarden

De promotiemogelijkheden en het salaris (in verhouding tot de gevraagde prestaties) zijn de arbeidsvoorwaarden die door een meerderheid als (heel) onaanvaardbaar omschreven worden (resp. 88% en 69% van de leerkrachten). Het (toenmalige) statuut en de werkerheid krijgen eveneens een overwegend negatief oordeel mee (resp. door 52% en 49% van de bevrageden).

Als pluspunten komen bij de meesten de combineerbaarheid met het persoonlijk en familiaal leven (94%), de vakantieregeling (87%), de vaste uren (46%), de vaste benoeming (45%) en het uurrooster (38%) uit de bus.

Uit het onderzoek blijkt dat drie op vier leerkrachten problemen heeft gekend i.v.m. de uitbetaling van het loon. Het Ministerie wordt hiervoor als de grote schuldige beschouwd (door 63% van de leerkrachten). Voor een meerderheid betrof het wel een eenmalig probleem.

Uit de bevraging komt tevens tot uiting dat er van een correcte vergoeding van beroepskosten in het onderwijs geen sprake is. Het best is het nog gesteld met fotocopieën : deze worden bij 68% van de leerkrachten voldoende vergoed. Voor bureau artikelen bijvoorbeeld is dit slechts bij 7% het geval.

1.2 Arbeidsomstandigheden

Op de materiële arbeidsomstandigheden (inrichting school en lokalen, aantal en kwaliteit materialen) wordt relatief weinig kritiek gegeven.

Eén op drie leerkrachten vindt de klassen, waarmee hij geconfronteerd wordt, te groot. Een gemiddelde klasgrootte van meer dan 20 leerlingen wordt door een meerderheid van leerkrachten als problematisch ervaren.

Eén op vijf leerkrachten (23%) staat in meer dan één school.

Bijna alle leerkrachten stellen dat er op school een mogelijkheid bestaat om te werken, maar 45% vindt de accommodatie niet zo geschikt.

Drie op vier leerkrachten werd in de afgelopen drie schooljaren geconfronteerd met wijzigingen in zijn taakomschrijving (het uurrooster buiten beschouwing gelaten). Volgens de meesten gaat het om voor hen belangrijke wijzigingen (andere leerjaren, vakken, klassen, leerplannen, enz.).

43% van de leerkrachten vreest in de nabije toekomst een gedeelte van zijn betrekking te verliezen.

1.3 Arbeidsverhoudingen

Een meerderheid van leerkrachten laat zich positief uit over de samenwerking met leerlingen (88%), collega's (83%), directie (68%) en ouders (62%). Voor een goede uitoefening van de job wordt met name de vlotte omgang met leerlingen als van doorslaggevende aard beschouwd.

Ten aanzien van leerlingen zijn de twee grootste bronnen van ergernis het concentratievermogen en de gemotiveerdheid (resp. 41% en 39% ontevredenen).

Leerkrachten uiten weinig kritiek op collega's. De meest gehoorde klacht is de gemotiveerdheid (17% ontevredenen).

De directie komt in de ogen van het onderwijzend personeel naar voor als een hard werkend korps bestaande uit goede beheerders en behoorlijke pedagogen. De meeste kritiek situeert zich op het vlak van personeelsmanagement : het voorzien in inspraak, het onthaal, het stimuleren van initiatief (kritiek bij resp. 49%, 49% en 44% van de respondenten).

Deze inspraak wordt door omzeggens alle leerkrachten als belangrijk omschreven. Op pedagogisch-didactisch vlak stellen er zich niet zozeer problemen : ervaren de meesten

voldoende autonomie. Op organisatorisch en beleidsvlak bestaat al wat meer onvrede. Meer inspraak wordt in de eerste plaats gewenst ten aanzien van het uurrooster en de verdeling van de klassen (resp. door 47% en 43% van de leerkrachten). Leerkrachten oordelen dat ze voldoende contact hebben met ouders. Eén op vijf leerkrachten acht echter goede relaties met ouders weinig belangrijk. Eenzelfde aantal meent dat ouders niet ondersteunend zijn ('integendeel'). De meeste klachten betreffen de steun op pedagogisch vlak (bij gezagsproblemen of leermoeilijkheden) en de interesse van ouders (resp. 51% en 43% klaagt hierover). De appreciatie van de schoolsfeer blijkt in het secundair onderwijs in de eerste plaats samen te hangen met de globale beoordeling van de relatie met de directie. Een geringere samenhang wordt vastgesteld met, in volgorde van belangrijkheid, de appreciatie van collega's, leerlingen en ouders.

1.4 Enkele symptomen van een mogelijke malaise

a. belasting

6% van de leerkrachten voelt zich overbelast. 30% maakt melding van zware belasting, zonder dat dit echter problemen stelt. Dit zijn iets hogere cijfers dan in Nederland opgetekend werden.

Niet onbelangrijk is echter dat 61% de mening toegedaan is een zwaarder beroep uit te oefenen dan andere personen met een gelijkaardig opleidingsniveau.

De werkdruk kent duidelijke piekmomenten : de start van het schooljaar en de examenperiodes.

De taken, waaraan de leerkracht het meeste tijd besteedt (lesgeven, voorbereiden, nawerk, examens), worden door de meesten als zwaar tot zeer zwaar omschreven.

b. het boeiend vinden van de job

Ruim 77% van de bevroagden vindt zijn beroep boeiend tot zeer boeiend. De minst aantrekkelijke taken zijn de eerder administratieve en beheersmatige. Het meest boeiend vinden leerkrachten wat appel doet op vakdeskundigheid, sociale vaardigheden en pedagogische en didactische bekwaamheden.

c. ziekte

Eén op twee leerkrachten is in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek afwezig geweest wegens ziekte. Voor meer dan de helft van de betrokkenen betrof het echter een eenmalig feit, viel er niet meer dan een week werkonbekwaamheid te noteren, en had de ziekte zelf in hun ogen geen uitstaans met de zwaarte van het beroep.

Klachten zoals slapeloosheid, bedorven eetlust, hoofd- of maagpijn, enz., voor zover vermoed wordt dat ze met het werk te maken hebben, komen frekwenter voor, nl. bij 70% van de bevroagden.

d. op zoek naar ander werk

13,6% van de leerkrachten antwoordt positief op de vraag of er uitgekeken wordt naar ander werk buiten het onderwijs.

2. VERSCHILLEN TUSSEN LEERKRACHTEN

Ten aanzien van bovenstaande punten verschillen leerkrachten nogal van elkaar. Deze verschillen kunnen o.a. in beeld gebracht worden door vergelijkingen te maken in functie van een aantal objectieve kenmerken zoals onderwijsvorm, graad, type, vakkengroep, geslacht, leeftijd, statuut, aanstellingsomvang. Een algemene vaststelling hierbij is dat de verscheidenheid in antwoorden door deze kenmerken onvoldoende beschreven wordt. Dit is ons inziens te wijten aan het grote aantal factoren, dat op een complexe wijze de jobsatisfactie beïnvloedt. Bovenstaande objectieve kenmerken blijken hierbij niet van doorslaggevende aard te zijn. Dit levert enige grond voor de stelling dat stimulansen ter verhoging van jobsatisfactie op lokaal vlak dienen gerealiseerd te worden. Enkel op dat beleidsniveau kan de verscheidenheid aan verwachtingen, capaciteiten, beperktheden, behoeften op voldoende wijze ingeschat en gestuurd worden. Centrale maatregelen zullen t.a.v. jobsatisfactie slechts een beperkt effect ressorteren en wellicht slechts effectief zijn in de mate ze een lokaal onderwijs- en personeelsbeleid efficiënt ondersteunen. Zo beschouwd zullen maatregelen als de bepaling van leerlingcoëfficiënten, het financieel mogelijk maken van vormingskansen, de invoering van de eenheidsstructuur, enz. niet onbelangrijk zijn.

2.1 Onderwijsvorm

Een eenvoudige vergelijking tussen de drie onderwijsvormen laat in hoofdzaak enige verschillen tussen ASO en BSO zien.

De belastingservaring verschilt alvast niet, net zomin als het aantal leerkrachten dat uitkijkt naar ander werk. Dit betekent echter niet dat de onderwijsvormen objectief even zwaar zouden zijn, maar wel dat er in verhouding evenveel leerkrachten hun job aankunnen. In het BSO zijn er wel meer leerkrachten te vinden, die hun job zwaarder inschatten dan dat van anderen met een gelijkaardig opleidingsniveau, wat een indicatie kan zijn dat het objectief ook zwaarder is.

De beoordeling van de zwaarte van deeltaken varieert wel in functie van de onderwijsvorm. Orde handhaven bijvoorbeeld is het zwaarst in het BSO.

Met betrekking tot het boeiend karakter van de job stellen we vast dat leerkrachten ASO zich hierover iets positiever uitlaten dan hun collega's uit TSO en BSO. Het verband tussen onderwijsvorm en het boeiend vinden van de job is echter een schijnverband in die zin dat het volledig verklaard wordt door een verschillende appreciatie van (in de eerste plaats) de leerlingrelaties. Dit betekent dat het minder boeiend vinden van het leerkrachtenberoep niet te wijten is aan het feit op zich dat men in het BSO staat, maar wel aan het feit dat men met een problematischer leerlingenrelatie geconfronteerd wordt, wat niet noodzakelijk zo is in het BSO en eveneens in het ASO kan voorkomen.

In het ASO laten leerkrachten zich positiever uit over de arbeidsvoorwaarden (met inbegrip van de recuperatie van onkosten), de materiële omstandigheden, de leerplannen, de omgang met leerlingen, collega's, schoolleiding en ouders, de betrokkenheid op beleidsvlak. In het BSO daarentegen hoor je verhoudingsgewijs meer kritische klanken ten aanzien van met name de arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen. Wat betreft dit laatste springen de negatievere appreciaties van de schoolsfeer en de relaties met leerlingen en ouders in het oog. De kritiek t.a.v. leerlingen slaat vooral op de concentratie, het gedrag en de regelmatige aanwezigheid. Met betrekking tot de ouders worden het aantal contacten en de betrokkenheid, de steun op organisatorisch en pedagogisch vlak, de taal- en culturele verschillen als problematischer ervaren.

2.2 Vakengroep

In functie van de vakengroep worden eveneens enkele verschillen vastgesteld. Leerkrachten algemene vakken laten zich iets negatiever uit ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen. Ze zijn echter het best te spreken over de leerplannen. De vraag naar professionele vorming leeft bij hen iets minder dan bij de leerkrachten technische en praktische vakken. Deze laatsten gaan ook nu reeds in grotere getale op het bestaande vormingsaanbod in.

2.3 Graad en functie

In functie van onderwijsgraad en type onderwijs zijn geen vermeldenswaardige verschillen vastgesteld.

2.4 Geslacht

Mannen en vrouwen blijken een nogal uiteenlopend profiel te vertonen wanneer hen gevraagd wordt hun job te beoordelen. Dit profiel doet ons denken aan het klassieke rollenpatroon van de carrièrebewuste mannelijke kostwinner en de collegiaal ingestelde uithuiswerkende moeder.

Vrouwelijke leerkrachten voelen zich globaal genomen meer belast, maar vinden hun job niettemin boeiender. Een aantal deeltaken vallen hen zwaarder, met name deze die werk buiten de lesuren vergen. Vrouwen blijken eveneens iets frekwenter afwezig te zijn wegens ziekte.

Mannen laten zich negatiever uit over hun salaris en over hun vakantieregeling. Ze kunnen wel beter hun onkosten recupereren en vinden de vrije tijd (buiten de vakantieperiodes) aantrekkelijker. Ze laten zich positiever uit over hun kansen op werkbehoud. Niettemin verklaart één op vijf mannen uit te kijken naar ander werk buiten het onderwijs. Mannelijke leerkrachten tenslotte stellen zich kritischer op t.a.v. collega's en schoolleiding.

2.5 Leeftijd

De leeftijdsverschillen zijn niet altijd even duidelijk. Met name de hoogste leeftijds categorieën vertonen een soms van de tendens afwijkend (positiever) antwoordpatroon. Dit kan zowel te wijten zijn aan een geringere representativiteit van de steekproef (geringere respons in deze groep), als aan een natuurlijke uitstroom van oudere minder gemotiveerde personeelsleden.

We hebben niettemin enige evidentie gevonden dat gemiddeld genomen oudere leerkrachten frekwenter overbelast zijn, hun job in mindere mate als boeiend omschrijven en regelmatig en langduriger afwezig zijn wegens ziekte. Het hebben van klachten zoals slapeloosheid, bedorven eetlust, hoofd- en maagpijn, waarvan vermoed wordt dat ze met het werk te maken hebben, neemt eveneens toe met de leeftijd.

Enigszins voor de hand liggend stellen we eveneens vast dat ouderen het minst verlies van betrekking vrezen en de werkzekerheid en vaste benoeming meer weten te appreciëren. Naarmate de leeftijd toeneemt vermindert het aantal leerkrachten, dat uitkijkt naar een andere job buiten het onderwijs.

2.6 Statuut

Een vergelijking tussen vastbenoemden en tijdelijk aangestelden leert dat deze eersten hun job globaal als zwaarder en minder boeiend omschrijven.

De neerwaartse invloed van de vaste benoeming op het boeiend karakter van de job is niet te wijten aan een leeftijdseffect. Een mogelijke interpretatie is dat na de vaste benoeming de voor de meesten enige vorm van promotie gerealiseerd is, waardoor een zekere 'challenge' wegvalt.

Zoals verwacht vrezen tijdelijken meer geconfronteerd te worden met verlies van betrekking, kijken ze dan ook in grotere getale uit naar ander werk (één op vier) en appreciëren ze in mindere mate de arbeidsvoorwaarden.

Vastbenoemden laten zich positiever uit over het contact met ouders en de daarbij getoonde interesse.

2.7 Aanstellingsomvang

Nemen we als invalshoek de aanstellingsomvang, dan is vermeldenswaard dat voltijds werkenden zich meer belast voelen, maar hun job ook meer als boeiend omschrijven. Ze stellen zich echter negatiever op ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

3. ENKELE VERBANDEN

3.1 Met de belastingservaring

Op zoek naar implicaties van de hierboven beschreven appreciaties van arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden en -verhoudingen kunnen we alvast stellen dat de belastingservaring in de eerste plaats samenhangt met de appreciatie van de aantrekkelijkheid van enerzijds de tijdsbesteding en anderzijds het salaris. Hoe aantrekkelijker de tijdsinvestering ervaren wordt (vaste uren, goed uurrooster, voldoende vrije tijd zowel buiten als tijdens de vakantieperiodes), hoe minder een leerkracht zich belast weet. De belastingservaring hangt verder eveneens samen met de waardering van leerlingrelaties en de betrokkenheid bij het schoolbeleid ten aanzien van lesoversijgende taken. Hoe positiever de omgang met leerlingen, des te lichter is de job. Leerkrachten, die meer invloed wensen ten aanzien van het aangehaalde schoolbeleid voelen zich eveneens zwaarder belast. Over het als onaanvaardbaar gepercipieerde salaris en de behoefte aan inspraak kan gediscuteerd worden in welke mate deze mede aan de basis van een verhoogde belastingservaring liggen, dan wel er het gevolg van zijn.

3.2 Met het boeiend vinden van de job

Het als boeiend omschrijven van het leraarsberoep hangt samen met de appreciatie van de leerlingrelaties en de aantrekkelijkheid van de tijdsbesteding.

Naargelang het om mannen of vrouwen gaat hebben nog enkele andere aspecten enig (beperkt) belang. Vrouwen vinden hun beroep aantrekkelijker indien de omgang met collega's positiever beoordeeld wordt en indien ze voldoende vrijheid hebben met betrekking tot het sanctioneren (orde handhaven, leerlingen straffen, beoordelingscijfers vastleggen).

Deze effecten vinden we niet bij de mannelijke collega's. Daar blijken wel de promotiekansen een rol te spelen.

3.3 Met psycho-somatische klachten

De mate waarin allerlei klachten zoals slapeloosheid, hoofdpijn, maagpijn, bedorven eetlust, geuit worden, hangt samen met de appreciatie van de leerlingrelaties en de aantrekkelijkheid van de tijdsbesteding. Een vlotte omgang met de leerlingen en een geschikt bevonden uurrooster en werkbelasting buiten de lesuren reduceren de ziektesymptomen. Een aantoonbare, zij het minder sterke samenhang bestaat er eveneens met de behoefte aan impact op het schoolbeleid ten aanzien van lesoverstijgende taken en met de appreciatie van het salaris en van de werkzekerheid. Naarmate leerkrachten meer impact wensen stijgt het aantal klachten. Een hogere appreciatie van het salaris en van de werkzekerheid gaat dan weer gepaard met een daling van de klachten.

3.4 Met het uitkijken naar ander werk

De waarschijnlijkheid dat een leerkracht uitkijkt naar een andere job, kan met de in het onderzoek betrokken kenmerken onvoldoende voorspeld worden. Wel wordt vastgesteld dat de kans alvast verhoogt naarmate het beroep globaal als minder boeiend ervaren wordt, de directie een minder gunstige indruk nalaat, de promotiemogelijkheden en tijdsbesteding als onaantrekkelijk ervaren worden, en tenslotte er een grotere behoefte bestaat aan inspraak ten aanzien van het schoolbeleid met betrekking tot bijkomende opdrachten. Zoals reeds gesteld is er eveneens een verband met geslacht, leeftijd en het al dan niet vast benoemd zijn.

4. TER DISCUSSIE

Plaatsen we enkele recente overheidsmaatregelen (verbetering statuut en salaris, organiseren van inspraak o.a. van leerkrachten en ouders in het gemeenschapsonderwijs) tegenover de onderzoeksresultaten, dan kunnen we stellen dat er ongetwijfeld aan een zekere behoefte tegemoet gekomen wordt. Ten aanzien van het salaris is gebleken dat het door

een meerderheid van leerkrachten als onaantrekkelijk ervaren wordt in verhouding tot de geleverde prestaties. Er is tevens enige evidentie dat de onaantrekkelijkheid van het salaris samenhangt met een hogere belastingservaring. Met betrekking tot het organiseren van inspraak hebben we vastgesteld dat met name op organisatorisch en beleidsvlak dit door meerdere leerkrachten wenselijk geacht wordt.

Toch betwijfelen we of deze maatregelen de facto een merkbare (blijvende) verhoogde jobsatisfactie zullen teweegbrengen. Hiertoe is meer nodig en dit 'meer' moet niet alleen op nationaal, maar zeker ook op lokaal vlak gerealiseerd worden. Twee invalshoeken dienen hierbij op basis van onze bevindingen benadrukt te worden. De eerste is de voortdurende zorg voor goede relaties van leerkrachten met hun leerlingen. Aandachtspunten hierbij kunnen zijn (bij wijze van suggestie, ze vormden niet het onderwerp van onderzoek) : een degelijke vooropleiding en professionele nascholing, een goede selectieprocedure (de juiste man op de juiste plaats), een doordachte introductie van nieuwe leerkrachten op de job, optimale klasgroottes en -samenstelling, conflicten met leerlingen vanuit de directie ernstig nemen, enz.

Een tweede invalshoek is de tijdsinvestering van leerkrachten. Onaantrekkelijke uurroosters, afbouwen van vaste uren, verhoging van activiteiten naast de lesuren blijken een negatief effect te hebben op het boeiend vinden van de job. Het veroorzaakt een toename van de belastingservaring, het aantal psycho-somatische klachten en het aantal leerkrachten, dat uitkijkt naar ander werk. Bij het stellen van hogere eisen ten aanzien van de flexibele inzet van leerkrachten dienen bijgevolg de kosten en baten zorgvuldig afgewogen te worden.

Tenslotte kan met betrekking tot het organiseren van inspraak vanwege ouders op lokaal vlak vanuit de hier voorliggende (enge) invalshoek geopperd worden dat leerkrachten hieraan wellicht minder behoefte hebben : een meerderheid verklaart immers reeds voldoende contact te hebben met ouders. De relatie met ouders wordt ook iets minder van belang geacht voor de goede uitoefening van de job. De vraag van leerkrachten naar ouders toe houdt in de eerste plaats een verhoogde interesse en ondersteuning op pedagogisch vlak in. Het is de vraag in welke mate de participatie van ouders in een orgaan als de schoolraad aan deze verzuchting zal tegemoet komen.

BIJLAGEN

Bijlage 1 : Vragenlijst

ENQUETE NUMMER :

.....

.....

LEERKRACHTEN ENQUETE

SECUNDAIR ONDERWIJS

VRAGENLIJST

FEBRUARI 1990

HIVA

E. VAN EVENSTRAAT 2E

3000 LEUVEN

INLEIDING

Deze vragenlijst omvat drie onderdelen. In het eerste deel vragen wij U een aantal gegevens omtrent uw persoon, uw statuut en uw functie in het onderwijs. In het tweede deel behandelen we de feitelijke omvang en inhoud van uw taak.

Het derde deel tenslotte betreft uw persoonlijk oordeel over een aantal jobaspecten.

De vragenlijst is opgesteld voor alle types van leerkrachten uit het secundair onderwijs, zonder onderscheid. Het is bijgevolg mogelijk dat een aantal vragen of vraagonderdelen niet voor U van toepassing zijn.

HOE ANTWOORDEN ?

Er zijn twee soorten vragen.

A. Gesloten vragen met meerdere antwoordalternatieven

Omcirkel het cijfer dat overeenstemt met uw antwoord

Voorbeeld :

*Vraag : In hoeverre kunt U daadwerkelijk invloed uitoefenen op de volgende zaken ?

a. de keuze van de klas(sen) waaraan U lesgeeft

*Antwoord :

	zeer veel	veel	niet veel, niet weinig	weinig	zeer weinig
1		2	3	4	5

Indien U absoluut geen inspraak hebt omcirkelt U het cijfer '5'.

B. Invulvraag

Vul het gevraagde antwoord in. Aantallen noteert U op het daartoe bestemde antwoordstreepje.

Voorbeeld :

*Vraag : Hoeveel lestijden omvat uw onderwijsbetrekking ?

*Antwoord : Aantal : _____

U vult het aantal op het streepje in, bijvoorbeeld : 22 lestijden.

BELANGRIJK !

1. Wilt U a.u.b. *iedere* vraag beantwoorden, tenzij er uitdrukkelijk vermeld staat dat ze niet van toepassing is voor U.
Indien U zelf vindt dat een vraag, of een onderdeel ervan, niet van toepassing is, *doorstreep* dan de vraag, respectievelijk het onderdeel ervan.
2. Wilt U zoveel als mogelijk een standpunt innemen. Vermijd dus antwoordmogelijkheden zoals "niet goed, niet slecht", "niet veel, niet weinig", enz.
3. Indien U in meer dan één school lesgeeft, is het mogelijk dat U op een (beoordelings-)vraag verschillend wenst te antwoorden naargelang de school. We vragen U dan echter slechts één school in uw antwoord te betrekken, met name die school waar de enquête onder de leerkrachten verspreid werd.

DEEL I :

**GEGEVENS MET BETREKKING TOT UW
PERSOON, UW STATUUT EN UW FUNCTIE**

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

1. Welk is uw leeftijd ?

aantal jaren

—

2. Welk is uw geslacht ?

mannelijk
vrouwelijk

1
2

3. Hoeveel kinderen hebt U ?

aantal

—

4. Hoeveel personen ten laste hebt U ? (dit is exclusief werkende echtgenoot of werkende kinderen)

aantal

—

5. Welk is uw burgerlijke staat ?

ongehuwd, alleenstaand, gescheiden, weduwe, weduwnaar
samenwonend of gehuwd
kloosterling, priester

1
2
3

6. Op welk onderwijsniveau bent U werkzaam ?

secundair 1^e graad
secundair 2^e graad
secundair 3^e graad

3
4
5

onderwijs voor sociale promotie

6

7. In welk leerjaar geeft U les ? (Indien u in verschillende leerjaren les geeft, omcirkelt U meerdere antwoordcijfers)

eerste
tweede
derde
vierde
vijfde
zesde
zevende

1
2
3
4
5
6
7

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

8. a. In welke type school geeft U les (de eenheidsstructuur van het eerste jaar buiten beschouwing gelaten) ?

type 1

type 2

enkel in het eerste jaar SO (eenheidsstructuur)

1
2
3

- b. In welke onderwijsvorm(en) ? (Eerste graad in type 1 en eenheidsstructuur beschouwen we als algemeen vormend, met uitzondering van B-klas en beroepsjaar)

algemeen vormend (ASO)

technisch onderwijs (TSO)

beroepsonderwijs (BSO)

kunstonderwijs (KSO)

1
2
3
4

- c. Hoeveel verschillende vakken geeft U ?

aantal vakken

- d. Welk soort vak(ken) geeft U ?

a. algemene vakken

b. kunstvakken

c. technische vakken

d. praktische vakken

1
2
3
4

NB : met *praktische vakken* worden kunst- en technische vakken bedoeld, waarvan de vermelding in het leerplan wordt voorafgegaan door één van de volgende woorden : parktische oefeningen, praktijk, stages handvaardigheid, realisatietechnieken.

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.

Beantwoord elke vraag a.u.b.

Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

e. Indien U algemene vakken geeft, kunt U ze in één of meerdere van de volgende categorieën onderbrengen ?

- | | |
|-----------------------------------------------------------|----|
| a. godsdienst, zedenleer, ... | 1 |
| b. levende talen | 2 |
| c. klassieke talen en cultuur | 3 |
| d. geschiedenis, aardrijkskunde | 4 |
| e. maatschappelijke vorming | 5 |
| f. exacte wetenschappen (wiskunde, chemie, biologie, ...) | 6 |
| g. economie | 7 |
| h. lichamelijke opvoeding, sport | 8 |
| i. artistieke, muzikale, plastische opvoeding | 9 |
| j. project algemene vakken, exploratie | 10 |
| k. algemene en persoonlijke vorming (Deeltijds Onderwijs) | 11 |
| l. informatica | 12 |
| m. andere : welke ? | 13 |

9. Hoeveel volledige jaren staat U reeds voltijds of deeltijds in het onderwijs ? (de periodes, waarin U niet als leerkracht gewerkt hebt, telt U niet mee)

aantal jaren : _____

10. a. Bent U vastbenoemd of niet ?

- | | |
|----------------------|---|
| vast benoemd | 1 |
| tijdelijk aangesteld | 2 |
| beide | 3 |

b. Indien U (geheel of gedeeltelijk) tijdelijk aangesteld bent, is dat dan voor een "openstaande betrekking" (een betrekking waarin U kunt benoemd worden) ?

- | | |
|----------------------------------|---|
| ja | 1 |
| neen, ik ben slechts interimaris | 2 |
| gedeeltelijk | 3 |

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

c. Bent U tewerkgesteld als stagiair, BTK, GECO, DAC ?

ja
neen
gedeeltelijk

1
2
3

11. Deze vraag geldt enkel voor de tijdelijk aangestelden, stagiairs, GECO's, DAC'ers, BTK-ers.

In welke mate betekent dit voor U een vorm van onzekerheid ?

helemaal niet
enigszins
in sterke mate

1
2
3

12. Bent U voltijds of deeltijds tewerkgesteld in het onderwijs ?

voltijds
deeltijds

1
2

Vragen b, c en d gelden enkel voor de deeltijds tewerkgestelden.

c. Hebt U minder dan een halve betrekking ?

ja
neen

1
2

d. Verkiest U een volledige betrekking ?

ja
neen

1
2

e. Vindt U dat U in vergelijking met uw voltijds werkende collega's in verhouding meer of minder moet presteren ?

meer
niet meer, niet minder
minder
geen idee

1
2
3
4

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

13. Vreest U gedurende dit of volgende schooljaren een gedeelte van uw betrekking te verliezen (o.w.v. het dalend leerlingenaantal, reffectatie, enz.) ?

ja
neen

1
2

14. a. Bent U vast benoemd, maar ter beschikking gesteld ?

ja, wegens ontstentenis van betrekking
ja, wegens andere redenen (detachering, ...)
neen

1
2
3

b. Zo ja, bent U volledig of gedeeltelijk ter beschikking gesteld ?

voor mijn volledige betrekking
voor een gedeelte van mijn betrekking

1
2

c. Zo ja, voor hoeveel uren bent U ter beschikking gesteld ?

aantal uren

—

15. a. Bent U gereffecteerd ?

ja, voor mijn volledige betrekking
ja, voor een gedeelte van mijn betrekking
neen

1
2
3

De vragen b, c en d gelden enkel voor gereffecteerde leerkrachten.

b. Voor hoeveel uren bent U gereffecteerd ?

aantal uren

—

c. Hebt U hierdoor bijkomende verplaatsingen ?

ja
neen

1
2

Zo ja, hoeveel km per week ?

aantal km

—

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.

Beantwoord elke vraag a.u.b.

Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

d. Hoe verlopen de contacten met directie en collega's in uw nieuwe school ?

Bevredigend

1
2

Niet bevredigend

16. a. Bent U ooit in de afgelopen 12 maanden afwezig geweest wegens ziekte ?

ja

1
2

neen

b. Zo ja,

Hoe vaak was dat dan ? Aantal keren ?

Hoeveel werkdagen bent U in totaal thuis gebleven ? Aantal werkdagen ?

In welke mate had dit volgens U te maken met de zwaarte van uw beroep ?

- niets

1

- iets

2

- veel

3

- heel veel

4

17. Hebt U in de afgelopen 12 maanden één of meerdere keren doorgewerkt, alhoewel U zich toch ziek voelde ? (U kunt meerdere antwoordcijfers omcirkelen)

niet van toepassing, niet ziek geweest

1

ziek geweest, maar niet kunnen doorwerken

2

wel eens ziek geweest en doorgewerkt

3

vaak ziek doorgewerkt

4

18. Hebt U één van de volgende klachten, waarvan U vermoedt dat het met uw werk als leerkracht te maken heeft : slapeloosheid, bedorven eetlust, hoofdpijn, maagpijn, duizeligheid, hartkloppingen ?

nooit

1

soms

2

vaak

3

zeer vaak

4

DEEL II

GEGEVENS MET BETREKKING TOT UW TAAKINHOUD, TAAKOMVANG EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag (onderdeel) doorstrepen.

19. Hoeveel lestijden omvat uw betrekking in het onderwijs over alle scholen heen (inclusief de uren waarvoor U vrijgesteld bent voor andere opdrachten en de uren waarvoor U ter beschikking gesteld bent) ?

aantal lestijden _____

20. a. Is uw opdracht gedurende de laatste drie schooljaren gewijzigd (het concrete lessenrooster buiten beschouwing gelaten) ?

ja
neen

1
2

- b. Zo ja, op welk gebied ?

aantal lesuren
andere vakken
nieuwe leerplannen, inhoud
andere leerjaren
andere school
meer en/of andere klassen
bijkomende en/of andere functie
andere redenen

1
2
3
4
5
6
7
8

Welke ?

- c. Zo ja, vindt U deze wijziging(en) belangrijk of niet ?

belangrijk
niet zo belangrijk

1
2

- d. Op welke datum vernam U uw lessenrooster ?

Datum in cijfers

maand : _____
dag : _____

- e. Werd uw lessenrooster gedurende het huidige schooljaar nog gewijzigd ?

ja, één enkele maal
ja, meerdere keren
neen

1
2
3

21. Aan hoeveel verschillende klassen geeft U les ?

aantal klassen _____

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

22. Hoeveel lesuren per week (gemiddeld) vergen geen of bijna geen voorbereidend werk, omdat U ze reeds voorbereid hebt ...

- a. gedurende vorige schooljaren : aantal uren/week : _____
- b. gedurende dit schooljaar voor andere klassen (parallellessen) : _____

aantal uren/week

23. Hoeveel leerlingen telt de klas waar U in komt lesgeven ?

We vragen U, indien het verschillende klassen betreft, zowel het gemiddeld aantal als het kleinste en grootste aantal.

Aantal enige klas, of gemiddeld aantal

Kleinste aantal (verschillende klassen)

Grootste aantal (verschillende klassen)

24. a. Geeft U les in meer dan één school ?

ja
neen

1
2

b. Zo ja, in hoeveel ?

aantal scholen

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.

Beantwoord elke vraag a.u.b.

Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

25. a. Geeft U les in meer dan één schoolgebouw (al dan niet behorende tot een andere school) ? Met verschillende schoolgebouwen bedoelen we afzonderlijke gebouwencomplexen, die op meer dan 10 minuten wandelafstand van elkaar liggen.

ja
neen

1
2

- b. Zo ja, in hoeveel verschillende gebouwencomplexen geeft U les ?

Aantal gebouwencomplexen

—

- c. Zo ja, hoeveel km bedraagt de grootste afstand tussen twee gebouwencomplexen, waar U les geeft ?

Grootste afstand in km

—

26. a. Behoort het tot uw opdracht om naast uw lessen een aantal bijkomende prestaties te leveren, waarvoor u NIET extra vergoed wordt (ook niet door bijkomende lestijden) ? We denken aan bewakingsopdrachten, bijlessen, schoolbusbegeleiding, enz.

Ja, ik lever *wekelijks* een aantal bijkomende prestaties

1

Ja, op regelmatige basis, maar niet wekelijks (tweewekelijks, maandelijks, ...)

2

Niet systematisch; er is wel afgesproken dat we wekelijks een aantal uren *ter beschikking* moeten zijn; daar wordt echter niet steeds gebruik van gemaakt.

3

Neen, er is niets afgesproken. Maar occasioneel worden we wel gevraagd in te springen, wanneer de goede werking van de school het vereist (bij ziekte collega's, enz.)

4

Neen, ik heb nooit bijkomende opdrachten

5

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

b. Omvat uw normaal lessenrooster méér lesuren, dan waarvoor U betaald wordt ? (*)

ja
neen
geen idee

1
2
3

c. Hebt U "springuren" ?

ja
neen

1
2

Zo ja, hoeveel ?

Aantal springuren per week :

Zo ja, beschikt U in uw school over de nodige accommodatie om rustig te werken ?

Ja, er is voldoende mogelijkheid om te werken
Ja, maar de accommodatie is niet zo geschikt
Er is helemaal geen mogelijkheid om te werken

1
2
3

27. De volgende dubbele vraag heeft betrekking op een aantal functies en taken die naast het lesgeven tot uw opdracht kunnen behoren. Het betreft enkel datgene waar U systematisch voor verantwoordelijk bent, hetzij via een beurtrol, hetzij als vaste verantwoordelijke. Wanneer U enkel occasioneel zo'n taak op U neemt, bijvoorbeeld bij ziekte van een collega of bij grote drukte, beschouwen we dit NIET als een onderdeel van uw job.

Belangrijk : wilt U a.u.b. voor elke taak of functie een antwoord omcirkelen !
Bestaat de taak gewoonweg niet op de school waar U werkt dan omcirkelt U NVT (niet van toepassing).

(*) Voor leerkrachten met een "volledige" betrekking werd het *maximum* aantal te presteren lesuren vastgelegd. Dit verschilt volgens het onderwijsniveau en het type ambt. De maxima liggen tussen 21 en 33 lesuren.

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

a. Behoort deze taak of functie tot uw opdracht ? We vragen U hier geen cijfer, maar een kernwoord van het antwoord te omcirkelen.

FUNCTIES	Nee, de school voorziet dit niet, is niet van toepassing (nvt)	Nee, alhoewel het op school bestaat	Ja
a. klastitularis	nvt	neen	ja
b. coördinator vaksector, projectwerking	nvt	neen	ja
c. sportcoördinator	nvt	neen	ja
d. culturele coördinator (film, toneel, ..)	nvt	neen	ja
e. graadcoördinator	nvt	neen	ja
f. verantwoordelijke van schoolbibliotheek	nvt	neen	ja
g. actief lid vakwerkgroep, projectwerkgroep	nvt	neen	ja
h. actief lid sportwerkgroep	nvt	neen	ja
i. actief lid culturele werkgroep	nvt	neen	ja
j. vakbondsvertegenwoordiger	nvt	neen	ja
k. lid comité veiligheid en gezondheid	nvt	neen	ja
l. lid ondernemingsraad	nvt	neen	ja
m. lid directieraad	nvt	neen	ja
n. vertegenwoordiger ondercomité	nvt	neen	ja
o. lid klasseraad	nvt	neen	ja
p. lid 'pedagogisch college'	nvt	neen	ja
q. Andere. Welke ?			

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

TAKEN	Nee, niet van toepassing op onze school	Nee, maar de school voorziet het	Ja, met beurtrol	Ja, als vaste opdracht
a. hulp bij administratie school, fotocopie- of stencildienst	nvt	neen	beurt	vast
b. jongerenopvang ('s morgens, 's avonds of woensdagmiddag, voor zover het geen studietoezicht of speelplaatsbewaking betreft én voor zover het buiten de "normale aanwezigheid van leerlingen" valt (*); begeleiding sportactiviteiten op woensdagmiddag, enz)	nvt	neen	beurt	vast
c. middagtoezicht (speelplaats, refter)	nvt	neen	beurt	vast
d. studiebewaking	nvt	neen	beurt	vast
e. andere bewakingsopdrachten (speeltijd, ...)	nvt	neen	beurt	vast
f. verkeersregeling, schoolpoortbewaking	nvt	neen	beurt	vast
g. schoolbus (chauffeur of begeleiding)	nvt	neen	beurt	vast
h. drank-, snoepverkoop	nvt	neen	beurt	vast
i. andere. Welke ?

(*) de "normale aanwezigheid van leerlingen" in het onderwijs : van 25 minuten vóór de eerste les 's morgens tot 15 minuten na de laatste les 's middags, en van 15 minuten vóór de eerste les 's namiddags tot 25 minuten na de laatste les 's namiddags.

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

- b. Omcirkel het antwoordcijfer naast die taken of functies, die tot uw opdracht behoren én *waarvoor U een vergoeding krijgt*, hetzij door middel van een extra betaling, hetzij door middel van vrijstelling van lesuren. Indien U voor niets een extra vergoeding (of lestijden) krijgt, doorstreept U dan de vraag a.u.b.

FUNCTIES :

klas titularis	1
coördinator vaksectie, projectwerking	2
sportcoördinator	3
culturele coördinator (film, toneel, ...)	4
graadoördinator	5
verantwoordelijke schoolbibliotheek	6
actief lid vakwerkgroep, projectwerkgroep	7
actief lid sportwerkgroep	8
actief lid culturele werkgroep	9
vakbondsvertegenwoordiger	10
lid comité veiligheid en gezondheid	11
lid ondernemingsraad	12
vertegenwoordiger in oudercomité	13
lid klasseraad	14
lid 'pedagogisch college'	15
andere. Welke ?	16

TAKEN :

(hulp bij) administratie school	1
kinderopvang ('s morgens, 's avonds of woensdagmiddag, voor zover het geen studietoezicht of speelplaatsbewaking betreft en voor zover het <i>buiten</i> de normale aanwezigheid van leerlingen valt (*); begeleiding sportactiviteiten op woensdagmiddag)	2
middagtoezicht (speelplaats, refter)	3
studiebewaking	4
andere bewakingsopdrachten (speeltijd, ...)	5
verkeersregeling, schoolpoortbewaking	6
rijenbegeleiding	7
schoolbus (chauffeur of begeleiding)	8
drank-, snoepverkoop	9
andere. Welke ?	10

- (*) de "normale aanwezigheid van leerlingen" in het onderwijs : van 25 minuten vóór de eerste les 's morgens tot 15 minuten na de laatste les 's middags, en van 15 minuten vóór de eerste les 's namiddags tot 25 minuten na de laatste les 's namiddags.

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.

Beantwoord elke vraag a.u.b.

Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

28. Hoeveel uren per schoolweek presteert U in totaal voor uw job als leerkracht (de vakantieperiodes buiten beschouwing gelaten) ? We hebben het over uw totale opdracht, met inbegrip van zowel lesgevende als niet-lesgevende activiteiten. We vragen U niet alleen een schatting van het gemiddeld aantal uren, maar ook een minimaal en maximaal aantal op te geven.

gemiddeld aantal uren

minimum aantal uren (kalme periode)

maximum aantal uren (drukke periode)

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

29. Kunt U aangeven aan de hand van een schaal van 1 tot 5 hoe druk de verschillende schoolmaanden voor U als leerkracht zijn (de vakantieperiodes buiten beschouwing gelaten) ? Ook hier betreft het alle activiteiten in opdracht van de school (zowel lesgebonden als niet-lesgebonden taken).

		zeer druk	druk	gewoon	kalm	zeer kalm
september	eerste helft	1	2	3	4	5
	tweede helft	1	2	3	4	5
oktober	eerst helft	1	2	3	4	5
	tweede helft (vóór verlof)	1	2	3	4	5
(herfstverlof)						
november	eerste helft (na verlof)	1	2	3	4	5
	tweede helft	1	2	3	4	5
december	eerste helft	1	2	3	4	5
	tweede helft (vóór verlof)	1	2	3	4	5
(kerstverlof)						
januari	eerste helft (na verlof)	1	2	3	4	5
	tweede helft	1	2	3	4	5
februari	eerste helft	1	2	3	4	5
	tweede helft (vóór verlof)	1	2	3	4	5
(krokusverlof)						
maart	eerste helft (na verlof)	1	2	3	4	5
	tweede helft	1	2	3	4	5
april	eerste helft (vóór verlof)	1	2	3	4	5
(paasverlof)						
	tweede helft (na verlof)	1	2	3	4	5
mei	eerste helft	1	2	3	4	5
	tweede helft	1	2	3	4	5
juni	eerste helft	1	2	3	4	5
	tweede helft	1	2	3	4	5

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
 Beantwoord elke vraag a.u.b.
 Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

30. a. Werkt U gedurende de vakantieperiodes voor uw school (scholen) ?

Het betreft ook hier zowel lesgebonden als andere opdrachten (zoals inschrijvingen).

ja, steeds
 ja, soms
 neen

1
 2
 3

b. Zo ja, wilt U het antwoord 'ja' omcirkelen voor die vakantieperiodes waarin U steeds werkt én tevens het totaal aantal uren opgeven, dat U in deze periode gemiddeld voor uw school presteert ?

herfstvakantie ?
 kerstvakantie ?
 krokusvakantie ?
 paasvakantie ?
 grote vakantie ?

ja → uren :
 ja → uren :
 ja → uren :
 ja → uren :
 ja → uren :

31. a. Hebt U dit schooljaar buiten uw job als leerkracht nog betaalde nevenactiviteiten niet in opdracht van de school ? (privé-lessen, bijverdienste, politiek mandaat, job in bedrijf, boeken schrijven, enz. ...)

ja
 ja, af en toe
 neen

1
 2
 3

b. Zo ja, hoeveel uren per week besteedt U hieraan gemiddeld ?

aantal uren

32. a. Hebt U buiten uw job als leerkracht nog onbetaalde nevenactiviteiten niet in opdracht van uw school ?

ja
 ja, af en toe
 neen

1
 2
 3

b. Zo ja, hoeveel uren per week besteedt U hieraan gemiddeld ?

aantal uren

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

33. a. Hebt U hobby's ?

ja
neen

1
2

b. Hoeveel uren per week kunt U daar gemiddeld aan besteden ?

Aantal uren :

—

34. Indien U op een van beide vorige vragen 'ja' of 'af en toe' hebt geantwoord, hoe belastend vindt U deze nevenactiviteiten, globaal genomen, naast uw job als leerkracht ?

niet belastend
enigszins belastend
in sterke mate belastend

1
2
3

35. a. Hoe vaak bent U in de afgelopen 12 maanden als leerkracht op huisbezoek geweest bij leerlingen en/of hun ouders ?

aantal huisbezoeken

—

b. Indien U op huisbezoek geweest bent, hoeveel tijd vergt zo'n huisbezoek (gemiddeld), verplaatsing inbegrepen ?

aantal minuten

—

36. Hoeveel oudercontactavonden hebt U per schooljaar ?

aantal oudercontactavonden

—

37. Hoeveel leerkrachtenvergaderingen (klasseraden, vaksecties, enz.) hebt U per schooljaar ?

aantal leerkrachtenvergaderingen binnen de normale lesuren

—

aantal leerkrachtenvergaderingen op woensdagmiddag, 's avonds of tijdens weekens of vakantieperiodes

—

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.

Beantwoord elke vraag a.u.b.

Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

38. Gelieve aan te duiden (door middel van het omcirkelen van het antwoordcijfer) aan welke activiteiten U gedurende het schooljaar meewerkt.

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------|---|
| schoolreis, excursies | 1 |
| sportdagen | 2 |
| andere recreatieve of culturele activiteiten | 3 |
| werving van leerlingen | 4 |
| geldinzamelingsacties | 5 |
| (zoals : tombola, Vlaamse kermis, kaarting, schoolbal, enz.) | 6 |
| schoolfeesten (voor zover het niet hoofdzakelijk geldinzamelingsacties zijn) | 7 |
| klussen en karweiën | |
| andere ? welke : | |

39. a. Hebt U behoefte aan bijkomende vorming op professioneel vlak ?

- | | |
|------|---|
| ja | 1 |
| neen | 2 |

b. Zo ja, aan welk soort bijkomende vorming hebt U behoefte ?

.....

.....

.....

.....

c. Hoeveel vormings- of bijscholingscursussen hebt U in verband met uw beroep als leerkracht reeds gevolgd ?

aantal reeds gevolgde

d. Hoeveel uren hebt U daar in totaal reeds aan besteed ?

aantal uren

e. Indien u zo'n cursus reeds gevolgd hebt, in welke mate vond U dit belastend voor uw taak als leerkracht ?

- | | |
|--------------------|---|
| niet of nauwelijks | 1 |
| enigszins | 2 |
| in sterke mate | 3 |

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
 Beantwoord elke vraag a.u.b.
 Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

f. Volgt U op dit ogenblik zo'n cursus ?

ja
 neen

1
 2

g. Volgt U op dit ogenblik andere lessen of cursussen, die geen uitstaans hebben met uw beroep als leerkracht ?

ja
 neen

1
 2

40. Hebt U veel contact met de volgende personen of instanties ?

	zeer veel	veel	af en toe	zelden	nooit
a. ouders	1	2	3	4	5
b. oudercomité	1	2	3	4	5
c. directie	1	2	3	4	5
d. inrichtende macht	1	2	3	4	5
e. collega's	1	2	3	4	5
f. rijksinspectie	1	2	3	4	5
g. andere inspectie	1	2	3	4	5
h. PMS-diensten	1	2	3	4	5

41. a. Wordt er op uw school jaarlijks een feest of receptie voor het personeel georganiseerd ?

ja
 neen

1
 2

b. Wie is hiervan de initiatiefnemer ?

de directie
 het personeel
 beide samen

1
 2
 3

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
 Beantwoord elke vraag a.u.b.
 Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

42. Kunt U de volgende onkosten voor uw werk op uw school verhalen ? Indien U een bepaald soort onkosten niet hebt, wilt U deze dan doorstrepen a.u.b.

	helemaal niet	ja, maar onvoldoende	ja
a. fotocopies voor uzelf als leerkracht of voor de klas	1	2	3
b. verplaatsingen in het belang van de school	1	2	3
c. klasinrichting (verfraaiing : planten, posters, ...)	1	2	3
d. aankoop didactisch of spelmateriaal (handboeken, documentatie, ...)	1	2	3
e. aankoop vakliteratuur, leerprogramma's, ...	1	2	3
f. telefoonkosten, postzegels, briefomslagen	1	2	3
g. bureau-artikelen (schrijfgerief, schriften, papier, diskettes, ...)	1	2	3
h. studiedagen, bijscholing	1	2	3
i. agenda	1	2	3
j. werkkledij	1	2	3
k. schrijfmachine, tekstverwerker (voor zover die bijna uitsluitend voor schooldoeleinden gebruikt wordt)	1	2	3
l. andere. Welke ?	1	2	3

DEEL III

JOBEVALUATIE

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

A. ALGEMENE TAAKBELASTING

43. Voelt U zich zwaar belast als leraar ?

- als het zo doorgaat, ga ik eronder door
- ik voel me zwaar belast, maar kan het aan
- ik voel me soms zwaar belast
- overbelasting door mijn werk komt niet zo vaak voor
- ik ervaar mijn werk niet als zwaar belastend
- geen mening

1
2
3
4
5
6

44. a. In welke mate vindt U uw beroep als leerkracht boeiend ?

- ik vind het een zeer boeiend beroep, ik doe het zeer graag
- ik vind het beroep boeiend
- ik vind het niet echt saai, maar ook niet echt boeiend
- ik vind het (nu) een saai beroep, maar ik heb geen andere keuze
- geen mening

1
2
3
4
5

b. Kijkt U uit naar ander werk (buiten het onderwijs) ?

ja 1
neen

2

45. Beschouwt U het lerarenberoep als over het algemeen meer of minder zwaar dan het beroep van de meeste andere mensen met een vergelijkbaar opleidingsniveau ?

- het leerkrachtenberoep is over 't algemeen zwaarder
- er is weinig verschil
- het leerkrachtenberoep is over 't algemeen minder zwaar
- geen mening

1
2
3
4

46. Zijn voor U de voordelen van het leraarschap groter dan de nadelen ?

- ja
- neen, voor- en nadelen wegen tegen elkaar op
- neen, de nadelen wegen zwaarder

1
2
3

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
 Beantwoord elke vraag a.u.b.
 Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

B. ARBEIDSVOORWAARDEN

47. Wat vindt U aantrekkelijk of niet aantrekkelijk aan uw job ? Wilt U dit aangeven op een vijf-puntenschaal.

	helemaal niet aantrekkelijk	neutraal	heel aantrekkelijk
a. het salaris (in verhouding tot de gevraagde prestaties)	1	2	3
b. de vakantieregeling	1	2	3
c. het huidige statuut van de leerkracht (in 't algemeen)	1	2	3
d. het principe van de vaste benoeming (ook al bent U nu (nog) niet vast benoemd)	1	2	3
e. de pensioenregeling	1	2	3
f. de mate van werkzekerheid	1	2	3
g. de vrije tijd (buiten de vakanties)	1	2	3
h. de mate waarin u op vaste uren kunt werken	1	2	3
i. uw uurrooster	1	2	3
j. de promotiemogelijkheden	1	2	3

48. Vindt U uw job combineerbaar met uw persoonlijk en familiaal leven ?

- zeer goed combineerbaar 1
- goed combineerbaar 2
- slecht combineerbaar 3
- zeer slecht combineerbaar 4

49. Hoe beoordeelt U ?

- | | | | |
|-------------------------------|----------|------|----------|
| | te klein | goed | te groot |
| - de schoolgrootte | 1 | 2 | 3 |
| - de (gemiddelde) klasgrootte | 1 | 2 | 3 |

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.

Beantwoord elke vraag a.u.b.

Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

50. Hoe beoordeelt U het onthaal van nieuwe leerkrachten in uw school ?

- onbestaande
- zeer slecht
- onvoldoende
- voldoende
- degelijk
- zeer degelijk

1
2
3
4
5
6

51. a. Hebt U problemen (gehad) met de uitbetaling van uw loon ?

- voortdurend, zowel gedurende dit schooljaar als voorheen
- ja, dit schooljaar
- ja, vroeger regelmatig
- ja, vroeger een enkele keer
- neen, nooit

1
2
3
4
5

b. Hebt U andere problemen (gehad) met de administratie in verband met verloning, vakantievergoedingen, statuut, cumulatie, enz. ?

- voortdurend, zowel gedurende dit schooljaar als voorheen
- ja, dit schooljaar
- ja, vroeger regelmatig
- ja, vroeger een enkele keer
- neen, nooit

1
2
3
4
5

c. Zo U problemen gehad hebt (of nog hebt), wat was of is volgens U daarvan de oorzaak ? (U kunt meerdere antwoordcijfers aanduiden)

- persoonlijke fouten, problemen
- fouten, moeilijkheden, vertraging op het niveau van de school
- fouten, moeilijkheden, vertraging op het niveau van het bevoegde ministerie
- fouten, moeilijkheden, vertraging op een ander niveau (inspectie, ...)
- geen idee

1
2
3
4
5

52. Begrijpt U de gegevens die vermeld staan op uw loonfiche ?

- neen, helemaal niet
- enigszins
- ja

1
2
3

Omkring het antwoordcijfer dat van toepassing is.
 Beantwoord elke vraag a.u.b.
 Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

C. MATERIELE OMSTANDIGHEDEN

53. Wat is uw mening over de volgende zaken ?

	zeer goed	goed	niet goed, niet slecht	slecht	zeer slecht
a. de kwaliteit van het schoolgebouw uit onderwijskundig oogpunt	1	2	3	4	5
b. de ligging van het schoolgebouw	1	2	3	4	5
c. de inrichting van de school in het algemeen	1	2	3	4	5
d. de inrichting van uw leslokaal (leslokalen), praktijklokalen, gymnastieksalen, enz.	1	2	3	4	5
e. aantal en beschikbaarheid van materialen, hulpmiddelen en machines, die U nodig hebt voor uw taak als leerkracht	1	2	3	4	5
f. kwaliteit van materialen, hulpmiddelen en machines, die U nodig hebt voor uw taak als leerkracht	1	2	3	4	5

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

D. ARBEIDSVERHOUDINGEN

54. Ervaart U de volgende personen of instanties, *elk op hun terrein*, als ondersteunend voor U als leerkracht? (Indien U er geen contact mee hebt, omcirkelt U het cijfer '2')

	niet onder steunend integendeel	geen idee geen contact	eerder onder steunend	zeker onder steunend
a. uw collega's	1	2	3	4
b. de directie	1	2	3	4
c. de graadcoördinator (*)	1	2	3	4
d. de werkplaatsleider (*)	1	2	3	4
e. de ouders	1	2	3	4
f. de rijksinspectie	1	2	3	4
g. andere inspectie	1	2	3	4
h. overkoepelende organisaties (NSKO, ARGO, ...)	1	2	3	4
i. het Ministerie van Onderwijs	1	2	3	4
j. speciale begeleidingsdiensten (VLO, ...)	1	2	3	4
k. PMS	1	2	3	4

(*) schrappen indien deze functie in uw school niet bestaat

55. Hoe beoordeelt U in uw concrete school :

	zeer slecht	slecht	zus en zo	goed	uistekend
a. de schoolsfeer	1	2	3	4	5
b. de relaties met leerlingen	1	2	3	4	5
c. de relaties met leerkrachten	1	2	3	4	5
d. de relaties met ouders (*)	1	2	3	4	5
e. de relaties met directie (*)	1	2	3	4	5

(*) Indien U meent hierover geen oordeel te kunnen vellen, omdat U geen contact met deze personen hebt, doorstreept U dit vraagonderdeel dan a.u.b.

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
 Beantwoord elke vraag a.u.b.
 Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

56. In welke mate vindt U dat de volgende elementen *belangrijk* zijn voor de goede uitoefening van uw job als leerkracht ?

	helemaal niet	weinig belangrijk	belangrijk	zeer belangrijk	van doorslaggevend belang
a. goede relaties met de andere leerkrachten	1	2	3	4	5
b. goede relaties met de directe	1	2	3	4	5
c. goede relaties met de ouders	1	2	3	4	5
d. goede relaties met de leerlingen	1	2	3	4	5
e. voldoende inspraak hebben	1	2	3	4	5
f. degelijke, mooie, aangename infrastructuur	1	2	3	4	5
g. persoonlijke contacten (we zijn geen nummers)	1	2	3	4	5
h. af en toe een attentie (personeelsfeest, receptie, enz.)	1	2	3	4	5
andere : Welke ?					

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
 Beantwoord elke vraag a.u.b.
 Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

57. a. In welke mate bent U tevreden over de volgende *leerlingenkenmerken* ?

	zeer ontevreden	ontevreden	noch tevreden ontevreden	tevreden	zeer tevreden
a. de regelmatige aanwezigheid van leerlingen	1	2	3	4	5
b. het niveau van de leerlingen	1	2	3	4	5
c. de gemotiveerdheid van leerlingen	1	2	3	4	5
d. het concentratievermogen	1	2	3	4	5
e. het gedrag van de leerlingen	1	2	3	4	5
f. het aantal leerlingen per klas	1	2	3	4	5
g. de waardering, dankbaarheid vanwege leerlingen	1	2	3	4	5
h. andere : Welke ?					

b. In welke mate zijn voor U de volgende *leerlingenkenmerken* stimulerend of belastend ? (Is iets voor U niet van toepassing, dan doorstreept U het)

	zeer belastend	belastend	noch belastend stimulerend	stimulerend	zeer stimulerend
a. het verschillende niveau van leerlingen uit eenzelfde klas	1	2	3	4	5
b. taal- en/of culturele verschillen tussen leerlingen	1	2	3	4	5

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
 Beantwoord elke vraag a.u.b.
 Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

58. In welke mate bent U tevreden over de volgende kenmerken van uw collega's ?

	zeer ontevreden	ontevreden	noch tevreden noch ontevreden	tevreden	zeer tevreden
a. de steun van collega's	1	2	3	4	5
b. de taakopvatting van collega's	1	2	3	4	5
c. de inzet van collega's	1	2	3	4	5
d. de opleiding en/of ervaring van collega's	1	2	3	4	5
e. de vakinhoudelijke ideeën van collega's	1	2	3	4	5
f. het aantal leerkrachten	1	2	3	4	5
g. de gemotiveerdheid van collega's	1	2	3	4	5

59. Deze vraag gaat over de manier van werken van *de schoolleiding*. Wilt U van de volgende uitspraken aangeven in hoeverre ze van toepassing zijn op de situatie in uw school ?

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

	ja, beslist	ja, eigenlijk wel	nee, eigenlijk niet	nec, beslist niet
a. de schoolleiding <i>organiseert</i> de zaken goed	1	2	3	4
b. de schoolleiding heeft goede <i>onderwijskundige ideeën</i>	1	2	3	4
c. de schoolleiding heeft een grote <i>inzet</i>	1	2	3	4
d. de schoolleiding <i>stimuleert</i> me om initiatieven te nemen of zelf oplossingen te vinden bij problemen	1	2	3	4
e. de schoolleiding is vooral gericht op de zorg voor <i>goede voorzieningen</i> , werkomstandigheden, informatie en materiaal	1	2	3	4
f. de schoolleiding neemt initiatieven en is actief betrokken bij de vormgeving en vernieuwing van de <i>inhoud</i> van het onderwijs	1	2	3	4
g. de schoolleiding voorziet in voldoende mate <i>inspraak</i> van leerkrachten	1	2	3	4
h. de schoolleiding <i>steunt</i> me voldoende bij conflicten met leerlingen	1	2	3	4
i. de schoolleiding zorgt voor een degelijk <i>onthaal</i> van nieuwe leerkrachten	1	2	3	4

60. Hoe beoordeelt U de volgende *ouderkenmerken* ?

	ruim onvoldoende	voldoende	ruim voldoende	overdreven
a. het aantal contacten met ouders	1	2	3	4
b. de interesse van ouders	1	2	3	4
c. de steun van ouders bij problemen op pedagogisch vlak (gezagsproblemen, leermoeilijkheden, ...)	1	2	3	4
d. de steun van de ouders op organisatorisch vlak (schoolfeesten, vervoer, ...)	1	2	3	4
	5	5	5	5

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

61. Vindt U dat ouders naar U toe te hoge verwachtingen hebben en/of te hoge eisen stellen ?

- helemaal niet, integendeel, ze zouden meer betrokken moeten zijn 1
- neen, hun eisen vallen mee 2
- enigszins 3
- ja, zeker 4

62. Hebt U problemen met taal- en/of culturele verschillen van ouders ?

- helemaal niet 1
- enigszins 2
- in sterke mate 3

63. In hoeverre wilt U meer of minder ruimte om naar eigen goeddunken te handelen bij volgende zaken ? Indien U een vraagonderdeel niet van toepassing acht, wilt U deze dan doorstrepen a.u.b.

	ik wens meer speelruimte	ik heb voldoende speelruimte	ik heb behoefte aan meer richtlijnen
a. de wijze van lesgeven	1	2	3
b. de inhoud van de leerstof	1	2	3
c. de wijze van orde handhaven	1	2	3
d. de manieren om leerlingen te straffen	1	2	3
e. het leggen van contact met ouders	1	2	3
f. het vastleggen van beoordelingscijfers	1	2	3
g. het organiseren van alternatieve leer- activiteiten (projectwerk, ...)	1	2	3
h. deelname aan bijscholingsactiviteiten	1	2	3
i. deelname aan ondercontactavonden	1	2	3

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

64. In hoeverre wenst U meer invloed uit te oefenen op de volgende zaken ?

	ik wens meer invloed	ik heb voldoende invloed	ik word daarbij liever niet of minder betrokken
a. de keuze van de klas(sen) waarvoor U staat	1	2	3
b. het schoolbeleid wat betreft de aard van de bijkomende opdrachten (naast het lesgeven)	1	2	3
c. de verdeling van lesoverstijgende taken (bewaking, verkeersregeling, enz.) onder de leerkrachten	1	2	3
d. uw lessenrooster	1	2	3
e. de keuze van leslokaal	1	2	3
f. de benoeming van een collega	1	2	3
g. de benoeming van een staflid (werkplaatsleider, graadcoördinator, directie, enz.)	1	2	3
h. de overgang van een leerling naar een hoger leerjaar	1	2	3
i. de aankoop van didactisch materiaal, machines, ...	1	2	3

E. ARBEIDSINHOUD

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

65. Kunt U van de volgende functies deze doorstrepen die U *niet* vervult en van de overige aanduiden hoe zwaar U deze acht ? Een zeer lichte functie krijgt een 1, een zeer zware een 7.

zeer licht						gemiddeld						zeer zwaar					
a.	klasificatie	1	2	3	4	5	6	7	b.	graadcoördinator	1	2	3	4	5	6	7
c.	coördinator vaksectie, projectwerking	1	2	3	4	5	6	7	d.	sportcoördinator	1	2	3	4	5	6	7
e.	culturele coördinator (film, toneel, ...)	1	2	3	4	5	6	7	f.	verantwoordelijke van schoolbibliotheek	1	2	3	4	5	6	7
g.	actief lid vakwerkgroep	1	2	3	4	5	6	7	h.	actief lid sportwerkgroep	1	2	3	4	5	6	7
i.	actief lid culturele werkgroep	1	2	3	4	5	6	7	j.	vakbondsvertegenwoordiger	1	2	3	4	5	6	7
k.	lid comité veiligheid en gezondheid	1	2	3	4	5	6	7	l.	ondernemingsraad	1	2	3	4	5	6	7
m.	lid directieraad	1	2	3	4	5	6	7	n.	lid klasseraad	1	2	3	4	5	6	7
o.	lid 'pedagogisch college'	1	2	3	4	5	6	7	p.	vertegenwoordiger in oudercomité	1	2	3	4	5	6	7
q.	lid vriendenkring	1	2	3	4	5	6	7	andere ? Welke ?								

Omcirkel het antwoordcijfer dat van toepassing is.
Beantwoord elke vraag a.u.b.
Niet van toepassing = vraag(onderdeel) doorstrepen.

66. Beschikt U persoonlijk over een vormingsplan of leerplan voor de leerinhouden (vakken) die U geeft ?

- ja, voor alle inhouden
- voor sommige leerinhouden niet
- ik beschik over geen enkel leerplan

1
2
3

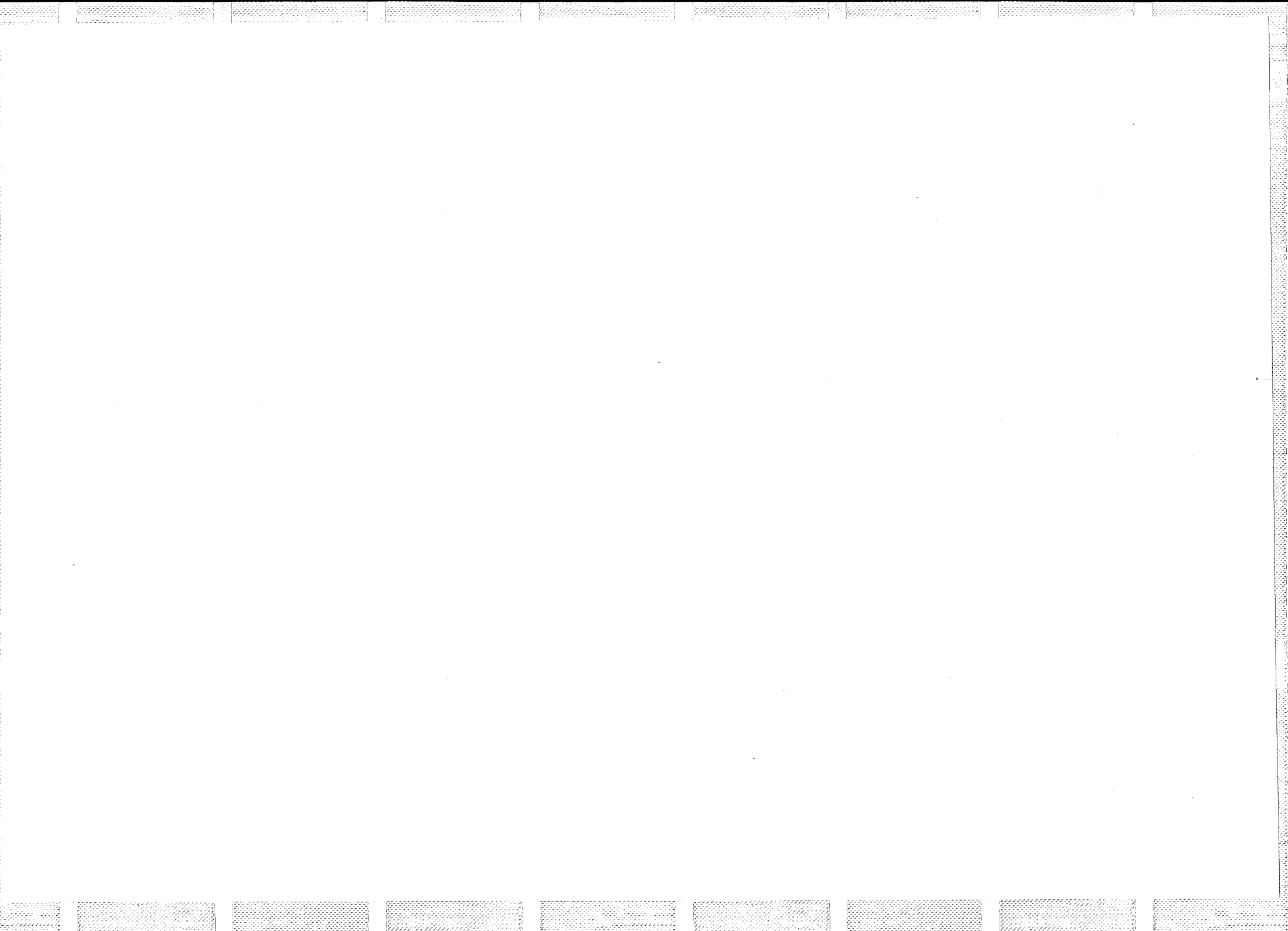
67. Hoe beoordeelt U de leerplannen, die U moet volgen ? Kunt U akkoord gaan met de volgende uitspraken ?

	akkoord	niet akkoord
a. de (meeste) leerplannen zijn degelijk	1	2
b. de (meeste) leerplannen geven te weinig speelruimte	1	2
c. de (meeste) leerplannen zijn verouderd	1	2

68. Veronderstellen we dat U een andere baan gaat nemen. Er moet een opvolger voor U gezocht worden. Men wenst van U te horen wat U van uw taken en functies vindt, enerzijds of ze boeiend, aantrekkelijk, dan wel eerder saai zijn, anderzijds of het om zeer lichte dan wel zware taken gaat. Daartoe wordt U gevraagd de taken en functies te beoordelen op twee vijfpunten schalen. De linkerschaal betreft het boeiend karakter, de rechterschaal het belastende. Indien U een taak niet vervult, doorstreept U die dan a.u.b.

TAKEN EN FUNCTIES						
zeer saai	1	2	3	4	5	zeer aantrekkelijk
		2	3	4	5	
		2	3	4	5	
		2	3	4	5	
		2	3	4	5	
gemiddeld	2	3	4	5		zeer licht
		3	4	5		
		3	4	5		
		3	4	5		
		3	4	5		
gemiddeld	3	4	5			zeer licht
		4	5			
		4	5			
		4	5			
		4	5			
zeer zwaar	4	5				zeer zwaar
		5				
		5				
		5				
		5				
a.	het lesgeven zelf	1	2	3	4	5
b.	orde handhaven in de klas	1	2	3	4	5
c.	voorbereiden van lessen	1	2	3	4	5
d.	nawerk na de les : corrigeren,	1	2	3	4	5
e.	beoordelen, evalueren, afwerken, ...	1	2	3	4	5
f.	voorbereiding, organisatie, afname	1	2	3	4	5
g.	en correctie van examens	1	2	3	4	5
h.	overleg met andere instellingen of personen	1	2	3	4	5
i.	(ouders, inspectie, ...)	1	2	3	4	5
j.	toezicht houden (tijdens de pauze,	1	2	3	4	5
k.	over de middag, ...)	1	2	3	4	5
l.	jongerenopvang ('s middags, 's avonds of	1	2	3	4	5
m.	woensdagmiddag, voor zover het geen	1	2	3	4	5
n.	studietoelicht of speelplaatsbewaking betreft	1	2	3	4	5
o.	en voor zover het buiten de 'normale' aanwezig-	1	2	3	4	5
p.	heid van de leerlingen valt	1	2	3	4	5
q.	administratieve taken	1	2	3	4	5
r.	geldinzameling	1	2	3	4	5
s.	leerlingenwerving	1	2	3	4	5
t.	schoolfeesten (voor zover geen geld-	1	2	3	4	5
u.	inzameling)	1	2	3	4	5
v.	voorbereiding en begeleiding van school-	1	2	3	4	5
w.	reizen, excursies, ...	1	2	3	4	5
x.	recreatieve en culturele activiteiten	1	2	3	4	5
y.	(sportdagen, filmclub, ...)	1	2	3	4	5
z.	schoolbus (begeleiding of chauffeur)	1	2	3	4	5

**WIJ DANKEN U OPRECHT VOOR UW
MEDEWERKING**



93 / 435